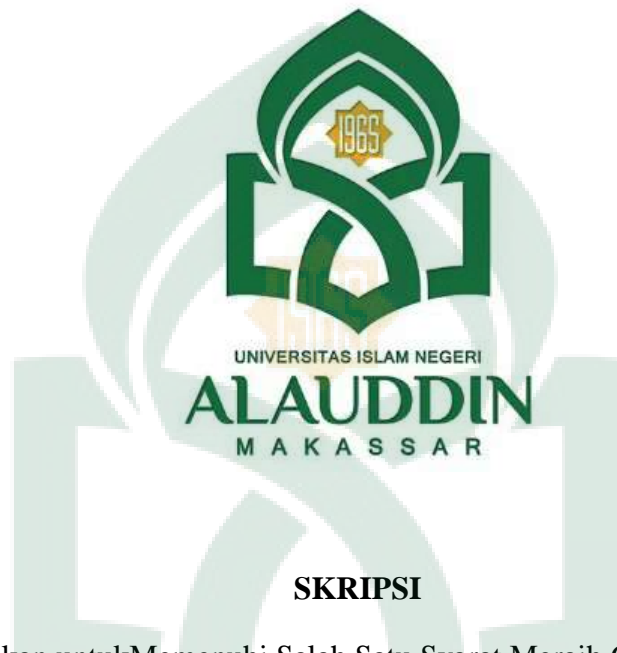


**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP  
KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMPN 4 SENDANA  
KAB. MAJENE**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana  
Pendidikan ( S.Pd ) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

**NIRWANA**

**NIM: 203001130075**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
2019/2020**

## PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nirwana  
NIM : 20300113075  
Jur/Prodi/Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam/ Kependidikan Islam  
Fakultas/Program : Tarbiyah dan Keguruan  
Alamat : Samata Gowa  
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja  
Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab.majene

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Samata, September 2019

Penyusun,



Nirwana

NIM : 20300113075

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
MAKASSAR

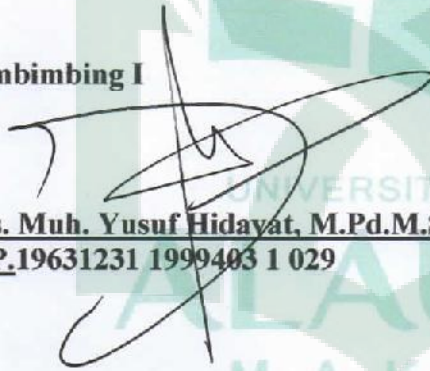
## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi Saudari **Nirwana**, NIM: 20300113075, mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene”** memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diujikan ke Munaqsyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk proses selanjutnya.

Samata-Gowa, 2 September 2019


Pembimbing I

  
Drs. Muh. Yusuf Hidayat, M.Pd.M.Si.  
NIP.19631231 1999403 1 029

Pembimbing II

  
Ahmad Afif, S.Ag., M.Si.  
NIP. 19760110 200501 003

Mengetahui Ketua Jurusan MPI

  
Dr. Baharuddin, M.M.  
NIP 19661225 19940301 1 002

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana Kab.Majene”, yang disusun oleh **Nirwana**, NIM: 20300113075, mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari **Senin 2 September 2019 M**, bertepatan dengan tanggal **15 Rajab 1440 H**, dan dinyatakan telah dapat menerima sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dengan beberapa perbaikan.

Samata, 2 September 2019 M  
15 Rajab 1440 H

### DEWAN PENGUJI

(SK Dekan 608 Tahun 2019)

Ketua : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.

(.....)

Sekretaris : Sri Sulasteri, S.Si., M.Si.

(.....)

Munaqisy I : Dr. Baharuddin, M.M.

(.....)

Munaqisy II : Wahyuni Ismail, S. Ag., M.Si., Ph.D

(.....)

Pembimbing I : Drs. Muh. Yusuf Hidayat, M. Pd.

(.....)

Pembimbing II : Ahmad Afiif, S.Ag.,M.Si.

(.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Alauddin Makassar, &

Dr. H. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.

NIP.197810112005011006



## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puja dan puji bagi Allah swt., Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat dan limpahan kasih sayangNya sehingga Skripsi ini bisa diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Tak lupa pula salam serta shalawat senantiasa kita haturkan kepada Nabi Ullah Muhammad saw., suri tauladan bagi seluruh umat, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau. Skripsi ini diajukan kepada Fakultas Tarbiyah & Keguruan, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.”***, pada penulisan skripsi ini penulis banyak mengalami berbagai rintangan dan hambatan karena keterbatasan penulis baik dari kemampuan ilmiah, waktu, biaya dan tenaga. Tetapi dengan semangat dan komitmen yang kuat serta adanya petunjuk dan saran dari berbagai pihak, semua rintangan dan tantangan dapat diminimalkan. Karena itu penulis mempersembahkan karya ini kepada **Suami Tercinta Mardys** dan kedua orangtua terkasih **Ayahanda Usman** dan **Ibunda Darmi** yang tiada henti-hentinya mencurahkan do’a, memberi semangat, segala bentuk pengorbanan dan kasih sayang tiada batas selama penulis menempuh pendidikan. Kemudian tak lupa pula penulis mengucapkan banyak

terima kasih untuk Saudarahku Minaldi, Mirwana dan Fitrahayana, yang senantiasa membantu dan mendoakan penulis. Serta tak lupa pula penulis haturkan terimah kasih sebesar-besarnya kepada **Paman dan Bibiku, Zainuddin, S.Pd.** dan **Hajriah, S.Pd.** yang telah memberikan dorongan dan pengorbanan serta nasihat yang tiada hentinya. Dan juga penulis mengucapkan terima kasih kepada teman-teman Rosdiana, Andi Fitriani, Hasriani, Rahayu dan semua yang turut membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Penghargaan dan ucapan terima kasih penulis pula kepada:

1. Prof. H. Hamdan Juhannis, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Alauddin Makassar dan para Wakil Rektor UIN Alauddin Makassar yang selama ini telah berusaha memajukan kualitas Universitas Islam Negeri Makassar.
2. Dr. H. Marjuni, M.Pd.I. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah & Keguruan UIN Alauddin Makassar serta para Wakil Dekan dan seluruh Staf Akademik yang senantiasa memberikan pelayanan maksimal sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.
3. Drs. Baharuddin, M.M., selaku Ketua Jurusan dan Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd., selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam serta Staf Prodi yang selalu siap memberikan fasilitas, layanan, izin dan kesempatan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.
4. Drs. Muh. Yusuf Hidayat, M. Pd. dan Ahmad Afiif, S.Ag., M.Si., selaku pembimbing penulisan Skripsi ini yang selalu siap meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis hingga Skripsi ini bisa diselesaikan.

5. Bapak dan Ibu Dosen yang senantiasa mendidik dan memberikan pengajaran kepada kami kebaikan dan ilmu yang bermanfaat, sekaligus menjadi orangtua kami selama menempuh pendidikan di UIN Alauddin Makassar.
6. Kepala Sekolah SMPN 4 Sendana Kab. Majene beserta staf dan guru-guru memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
7. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2012-2013 beserta kawan-kawan dari berbagai macam organisasi yang pernah digeluti penulis dan seluruh mahasiswa UIN Alauddin Makassar yang penulis kenal karena berkat dorongan dan do'anya sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas akhir ini.

Akhirnya penulis sangat berharap agar Skripsi ini memberi manfaat kepada seluruh pembacanya.

Makassar, 2 September 2019

Penulis,

**Nirwana**  
**20300113075**

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI ....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Hipotesis.....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Definisi Operasional Variabel .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
A. Kecerdasan Emosional	
1. Definisi Kecerdasan Emosional .....	8
2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional .....	10
B. Kinerja Tenaga Kependidikan	
1. Definisi Kinerja Tenaga Kependidikan.....	13
2. Aspek-aspek Kinerja Tenaga Kependidikan .....	16
3. Penilaian Kinerja.....	17
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	21



### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	23
B. Pendekatan Penelitian.....	23
C. Desain Penelitian.....	23
D. Populasi dan Sampel .....	24
E. Instrumen Penelitian .....	26
F. Validasi dan Reliabilitas Instrumen.....	32
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	33

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil	
1. Gambaran Kecerdasan Emosional .....	40
2. Gambaran Kinerja Tenaga Kependidikan .....	46
3. Analisis Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan.....	52
B. Pembahasan .....	56

### BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran .....	62

DAFTAR PUSTAKA .....	63
----------------------	----

### LAMPIRAN-LAMPIRAN

### RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Hal</b>
3.1 Daftar Nama Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	24
3.2 Angket Kecerdasan Emosional .....	25
3.3 Angket Kinerja Tenaga kependidikan .....	28
3.4 Skor Skala Likert .....	29
3.5 Kisi-Kisi kecerdasan Emosional .....	30
3.6 Kisi-Kisi Kinerja Tenaga Kependidikan.....	31
3.7 Distribusi Kecerdasan Emosional .....	33
3.8 Distribusi Kinerja tenaga Kependidikan .....	34
4.1 Data Kecerdasan Emosional .....	40
4.2 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional .....	42
4.3 Tabel Penolong untuk Menghitung Nilai Mean.....	42
4.4 Tabel Distribusi Persentase.....	43
4.5 Penolong untuk Menghitung Standar Deviasi .....	45
4.6 Kategorisasi Kecerdasan Emosional.....	45
4.7 Data Kinerja Tenaga Kependidikan.....	46
4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Kependidikan.....	48
4.9 Tabel Penolong untuk Menghitung Nilai Mean.....	48
4.10 Tabel Distribusi Frekuensi .....	49
4.11 Penolong untuk Menghitung Standar Deviasi .....	50
4.12 Kategorisasi Kinerja Tenaga Kependidikan .....	51
4.13 Penolong untuk Mencari Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja Tenaga Kependidikan.....	52
4.14 Koefisien Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab.Majene .....	61
4.15 Anova Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.....	61

## ABSTRAK

**Nama : Nirwana**

**Nim : 20300113075**

**Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecerdasan emosional di SMPN 4 Sendana Kab. Majene, Kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene dan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene dengan jumlah 36. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket kecerdasan emosional dan skala kinerja tenaga kependidikan. Teknik analisis data yang digunakan ialah statistik deskriptif dan teknik analisis inferensial dengan regresi sederhana.

Berdasarkan teknik analisis data statistik deskriptif, kecerdasan emosional di SMPN 4 Sendana Kab. Majene berada pada kategori sedang dan kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene berada pada kategori sedang. Sedangkan hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,375 lebih besar dari pada nilai t tabel distribusi dengan nilai 0,025 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ( $3,375 > 0,025$ ) = ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) berarti ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Pendidikan memegang peranan dalam membentuk karakter seseorang. Pendidikan merupakan salah satu usaha yang dapat membantu perkembangan potensi dan kemampuan manusia agar bermanfaat bagi kehidupannya. Kegiatan memajukan pendidikan di Indonesia telah dilakukan antara melalui peningkatan pendidikan yang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pada pasal 1 menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi dirinya untuk mengembangkan kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara<sup>1</sup>.

Berdasarkan definisi tersebut diharapkan proses belajar dalam pendidikan ini mampu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik guna menciptakan perubahan-perubahan yang bermanfaat bagi kehidupan yang lebih berkembang dan maju. Dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah, kegiatan pembelajaran merupakan kegiatan yang paling pokok berarti bahwa berhasil tidaknya pencapaian tujuan pendidikan banyak bergantung kepada bagaimana

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional*, h.1

proses pembelajaran yang dialami oleh peserta didik. Belajar bukan suatu tujuan tetapi merupakan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan.<sup>2</sup>

Salahsatu potensi yang dimiliki peserta didik adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dapat melatih kemampuan peserta didik untuk mengelola perasaannya, mengatur suasana hati, mampu untuk tetap tegar menghadapi frustrasi, mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kemampuan ini mendukung peserta didik dalam menggapai cita-citanya.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memonitor perasaan sendiri maupun orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain.

Proses pendidikan, kecerdasan emosional mempunyai peranan yang besar dalam mencapai hasil pendidikan secara lebih bermakna. Hal ini mengandung makna bahwa kecerdasan intelektual saja belum memberikan jaminan penuh bagi pencapaian sukses pendidikan, akan tetapi perlu didukung oleh kecerdasan emosional secara lebih optimal. Dengan kecerdasan emosional yang tinggi seseorang akan mampu mengendalikan potensi intelektualnya dalam pendidikan sehingga terwujud dalam sukses yang bermakna.

Goleman mengemukakan konsep kecerdasan emosional sebagai sumber keunggulan seseorang. Goleman mengembangkan konsep emosi sebagai suatu sumber daya internal dalam diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku dalam rangka memperoleh kelangsungan hidup. Dengan emosi itulah semua

---

<sup>2</sup> Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h.307



mahluk dapat mengendalikan diri untuk memperoleh kelangsungan hidup. Pada manusia, itu emosi itu kemudian berkembang dengan kekuatan akalanya sehingga menghasilkan perilaku yang berupa pikiran emosional disamping pikiran rasional.

Goleman mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan *impulsive needs* atau dorongan hati yang tidak melebihi kesenangan maupun kesusahan, mampu mengatur *Reactive needs*, menjaga agar bebas stres, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berdo'a.<sup>3</sup> Hal dinyatakan dalam QS. Al-Baqarah: 45.

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ

“ Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. dan Sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu”.

Pada ayat tersebut Allah SWT memerintahkan manusia untuk senantiasa bersabar supaya mendapatkan pertolongan dari-Nya. Sifat sabar berkaitan dengan kecerdasan emosional. Maka perintah sabar yang tertera dalam kitab suci Al-Qur'an merupakan pembelajaran bagi manusia agar mereka dapat mengembangkan kecerdasan emosionalnya.

Masuknya unsur emosi dalam kecerdasan individu, bermakna perilakunya dapat lebih terkendali sehingga mampu mewujudkan kehidupan yang bahagia dan efektif. Sebaliknya kehidupan emosi yang kurang disertai aspek kecerdasan hanya

---

<sup>3</sup> Danie Goleman, *Emosional Intelligence*, kecerdasan Emosional (Mengapa EI lebih Penting Daripada IQ), h.55

akan menghasilkan perilaku yang dikendalikan oleh hawa nafsu. Dengan konsep ini, kecerdasan emosional merupakan keterpaduan antar unsur emosi dan rasio dalam keseluruhan perilaku individu yang akan mengendalikannya kearah yang lebih bermakna dalam proses kelangsungan hidup, Dengan demikian kecerdasan emosi dapat mempengaruhi kinerja seseorang.<sup>4</sup>

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan setiap hal unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan yang sangat penting. Bahwa pada dasarnya kinerja tidak terlepas dari kemampuan, keinginan serta lingkungan setiap pegawai, dan akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.<sup>5</sup>

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, tenaga kependidikan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya, serta senantiasa melakukan aktivitas dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan berkesinambungan. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan

---

<sup>4</sup> Mohammad Surya, *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasi* (Cet. 2; Bandung: Alfabeta, Sifi, 2014), h.76

<sup>5</sup>Suharti, *Kinerja Pegawai*, (Alauddin University Press 2012), h. 5

kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra penelitian berlokasi, Sekolah SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene, pada tanggal 25 November 2017 telah melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sendana, diketahui bahwa Kinerja Tenaga Kependidikan masih mengalami masalah. Hal ini ditandai dengan kurangnya motivasi dan ketidak disiplin dalam tenaga kependidikan. Oleh karena itu, peneliti akan mengkaji tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene.<sup>6</sup>

### ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat Kecerdasan Emosional Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene Provinsi Sulawesi Barat?
2. Bagaimana tingkat Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene Provinsi Sulawesi Barat?
3. Apakah terdapat Pengaruh antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene Provinsi Sulawesi Barat?

---

<sup>6</sup> Wawancara, 25 November 2017.

### ***C. Hipotesis***

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya atau jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang telah di kemukakan dalam rumusan masalah.<sup>7</sup>

“Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana”.

### ***D. Tujuan Penelitian***

Tujuan dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat Kecerdasan Emosional Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene.
2. Untuk mengetahui tingkat Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Kab. Majene.

### ***E. Definisi Operasional Variabel***

Definisi operasional variable ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai variable yang akan diteliti, sehingga tidak terjadi penafsiran keliru atau berbeda. Berikut penekana variabelnya.

Kecerdasan emosional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan tenaga kependidikan dalam mengatur emosinya, menjaga keselarasan emosi melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

---

<sup>7</sup> Toto Syatori Nasehuddin, dan Nanang Gozali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Cet: 1, Bandung: Pustaka Setia, 2012) h.110

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

#### ***F. Manfaat Penelitian***

Manfaat penelitian terdiri dari dua macam yaitu manfaat secara teoritis dan praktis. Adapun hasil penelitian ini nantinya diharapkan mempunyai manfaat sebaga berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini adalah hasil penelitian ini adalah hasil peneliti ini diharapkan dapat memberi dan menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan.

##### **2. Manfaat praktis**

###### **a. Bagi kepala Sekolah**

Sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kinerja tenaga kependidikan.

###### **b. Tenaga Kependidikan**

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan, khususnya dalam rangka mendorong terciptanya kinerja tenaga kependidikan yang efisien dan efektif.

###### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai referensi atau sumber rujukan bagi peneliti yang ingin meneliti tentang kecerdasan emosional kinerja tenaga kependidikan.



## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. Kecerdasan Emosional

##### 1. Definisi Kecerdasan Emosional

Akar kata emosi berasal dari bahasa latin *emovere* yang berarti bergerak.<sup>1</sup> Emosional diartikan sebagai; *pertama*, berkaitan dengan ekspresi emosi atau dengan perubahan-perubahan mendalam yang menyertai emosi; *kedua*, mencirikan individu yang mudah terangsang untuk menampilkan tingkah laku emosionalnya.<sup>2</sup> Priwatasari menjelaskan emosi sebagai keadaan yang banyak memberi dampak kepada tingkah laku serta merupakan respon terhadap rangsangan dari luar dan dari dalam diri individu. Senada dengan itu, Albin mendefinisikan emosi sebagai emosi yang dialami seperti suka cita, sedih, marah dan cinta. Cooper dan Sawaf mengemukakan emosi sebagai bagian daripada perasaan hati, naluri yang tersembunyi dan sensasi emosi.<sup>3</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa emosi merupakan perasaan seseorang yang mendalam sebagai akibat pengalaman subjektif. Emosi dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang, baik dari dalam diri sendiri maupun orang lain

Istilah kecerdasan emosi (*emotional Intelligence-EI*) muncul dan terkenal sejak Daniel Goleman menerbitkan bukunya pada tahun 1995. Menurutnya, mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk

---

<sup>1</sup> Muhammad Surya, *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasi*(Cet. 2; Bandung: Alfabeta, Sifi 2014) h.76.

<sup>2</sup> James P. Chapling, *Dictionary of Psychology*, terj. Kamus Lengkap Psikologi, h. 165.

<sup>3</sup> Ahmad Afii, *Psikologi Guru*, (cet: 1; Alauddin University Press 2014), h. 47

memotivasi diri.<sup>4</sup> Kecerdasan emosi memberi kesadaran akan perasaan sendiri dan orang lain. Salovey dan Mayer mula-mula mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain.<sup>5</sup>

Kecerdasan emosional menurut Daniel Goleman adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan tersebut seseorang dapat menetapkan emosinya pada porsi yang tepat, memilih kepuasan dan mengatur suasana hati.<sup>6</sup>

Robert Cooper dan Ayman Sawaf mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi, dan pengaruh manusiawi. Kecerdasan emosional menuntut penilaian perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.<sup>7</sup>

Berdasarkan pandangan ilmuwan di atas maka kecerdasan emosional dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mengatur perasaan dan emosi pada diri sendiri maupun orang lain yang mencakup kesadaran diri dan kendali dorongan

---

<sup>4</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, Kecerdasan Emosional (Cet. XX; Jakarta: Gramedia, 2015), h.XIII.

<sup>5</sup> Lawrence E. Shapiro, *Emotional Intelligence*, (Cet: III, IV ;Jakarta Gramedia Pustaka Utama, 1997), h. 8.

<sup>6</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, (Jakarta: Pustaka Utama, 1996), h. 45.

<sup>7</sup> Robert Cooper dan Ayman Sawaf, *Executive EQ*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), h.15.

hati atau pengendalian diri, ketekunan, semangat dan memotivasi diri sendiri, empati dan kecakapan sosial.

## 2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Salah satu aspek kecerdasan emosional, yaitu kecerdasan sosial, kemampuan untuk memahami orang lain dan bertindak bijaksana dalam hubungan antar manusia.<sup>8</sup> Goleman mengutip Salovey menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya, seraya memperluas kemampuan ini menjadi lima bagian yaitu;<sup>9</sup>

### 1) Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri merupakan dasar kecerdasan emosional kesadaran akan diri sendiri sewaktu perasaan itu timbul. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai *metamood* yakni kesadaran seorang akan emosinya sendiri. Menurut Jhon Mayer kesadaran diri adalah waspada terhadap Suasana hati maupun pikiran suasana hati, bila kurang waspada maka individu akan menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi.

### 2) Mengelola emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi.

---

<sup>8</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 1996), h.56.

<sup>9</sup> Daniel Goleman, *Emosional Intellegence*, Kecerdasan Emosional, (*Mengapa EI lebih penting daripada IQ*), h. 55-57.

### 3) Memotivasi diri sendiri

Motivasi diri sendiri adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk member perhatian, untuk memotivasi diri sendiri, menguasai diri sendiri, dan untuk berekreasi. Dalam hal ini prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

### 4) Mengenali emosi orang lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seorang individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi orang yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia mampu menurut sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

### 5) Membina hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang panjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi, keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Kemampuan sosial ini memungkinkan seseorang membentuk hubungan untuk menggerakkan dan mengilhami

orang lain, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, membuat orang-orang merasa nyaman.

Menurut Buggy terdapat enam aspek kecerdasan emosi;

- 1) Kesadaran diri, memiliki pemahaman yang baik tentang diri sendiri dan apa yang menggerakkan diri.
- 2) Tanggung jawab sendiri, bertanggung jawab atas semua fikiran, tindakan dan emosi dengan cara yang konstruktif.
- 3) Positif dan menghargai, memiliki pendekatan terhadap diri dan kehidupan secara konstruktif, membantu dan optimis.
- 4) Empati dan menghormati, membuat usaha nyata dalam memahami orang sesuai ada emosi dan fikiran.
- 5) Bermotivasi, dorongan dan inspirasi dalam diri untuk mencapai tujuan.
- 6) Gigih, bekerja keras dalam mewujudkan sesuatu, dapat sukses kembali selepas kegagalan.<sup>10</sup>

Sedangkan menurut Cooper dan Sawaf memetakan kecerdasan emosional meliputi 21 aspek atau indikator yaitu;

- 1) Situasi saat ini terdiri atas tiga aspek yaitu; (1) Peristiwa dalam hidup, (2) tekanan pekerjaan, (3) tekanan masalah pribadi.
- 2) Keterampilan emosi, komponen ini terdiri atas tiga aspek; (1) kesadaran diri emosi, (2) ekspresi emosi, (3) kesadaran emosi terhadap orang lain.

---

<sup>10</sup> Ahmad Afiif, *Psikologi Guru*, (cet: 1; Alauddin University Press 2014), h. 54



- 3) Kecakapan emosi, komponen ini terdiri dari lima aspek; (1) intensionalitas, (2) kreatifitas, (3) ketangguhan, (4) hubungan antar pribadi dan (5) ketidakpuasan konstruktif.
- 4) Nilai-nilai emosi dan keyakinan terdiri dari enam aspek; (1) belas kasihan, (2) sudut pandang, (3) intuisi, (4) radius kepercayaan, (5) daya pribadi dan (6) integritas.
- 5) Hasil-hasil emosi terdiri atas empat aspek yaitu; (1) kesehatan secara umum, (2) kualitas hidup, (3) kecakapan berelasi, (4) kinerja optimal.<sup>11</sup>

Berdasarkan aspek/indikator diatas, maka kecerdasan emosional dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengurus dan mengatur kehidupan dengan cerdas, menjaga keselarasan dan mengungkapkan emosi melalui kesadaran diri, motivasi diri, empati dan kemampuan sosial untuk memahami dan mengenal orang lain dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan dengan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka.

## **B. Kinerja Tenaga Kependidikan**

### **1. Definisi Kinerja Tenaga Kependidikan**

Secara umum kinerja adalah hasil yang berguna yang dicapai oleh setiap individu atau organisasi. Sedangkan pengertian yang lebih khusus, kinerja adalah hasil, prestasi, atau kontribusi yang berguna dari setiap individu, regu atau organisasi, tanpa memandang proses-proses yang disukai atau yang diamanahkan

---

<sup>11</sup> Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf, *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 1998.

Artinya perbaikan kinerja lebih fokus pada hasil yang dicapai dari pada intervensi yang dapat mengarahkan pencapaian hasil tersebut.<sup>12</sup>

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja adalah suatu keadaan atau kegiatan yang dapat dihitung atau diukur dalam menetapkan alat ukur kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari kegiatan yang dilaksanakan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari personal organisasi membuat kemajuan dan menuju tujuan dan sasaran organisasi dalam rencana strategis.<sup>13</sup>

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan dalam Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dan menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam organisasi pendidikan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Muhammad Yaumi, "*Model Perbaikan Kinerja Guru dalam Pembelajaran*" (Cet. 1; University Press, 2014) h.23

<sup>13</sup> Suharti, *Kinerja Pegawai*, (Alauddin University Press, 2012), h. 7-8.

<sup>14</sup> Republik Indonesia, Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja pegawai yang diberikan oleh atasannya dan bertanggung jawab atas apa yang telah diberikan.<sup>15</sup> Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan setiap hal unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan yang sangat penting. Bahwa pada dasarnya kinerja tidak terlepas dari kemampuan, keinginan serta lingkungan setiap pegawai, dan akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.<sup>16</sup>

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya, serta senantiasa melakukan aktivitas dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan berkesinambungan. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

---

<sup>15</sup> Muchdarsyah, Sinungan, *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 83.

<sup>16</sup> Suharti, *Kinerja Pegawai*, (Alauddin University Press 2012), h. 5

## 2. Aspek Kinerja

Adapun enam aspek indikator kinerja yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi Sutrisno dan Eva Handayani yaitu:

- 1).Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan sejauh mana pengawasan dilakukan
- 2).Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung dengan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja
- 3).Inisiatif: tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pelaksanaan khususnya dengan hal penanganan masalah yang timbul
- 4).Kecepatan mental: kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5).Sikap: semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- 6).Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.<sup>17</sup>

Adapun indikator kinerja tenaga kependidikan yakni kinerja tenaga kependidikan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja, pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para tenaga kependidikan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian

---

<sup>17</sup> Sutrisno dan Eva Handayani,” Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Jakarta”, Jakarta Kencana Media Group 19, No.2 (2009): h.4.

kinerja tenaga kependidikan, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sudarmayanti, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut.

- 1). Kualitas kerja (*Quality of work*)
- 2). Ketepatan waktu (pompntnees)Inisiatif (*initiative*)
- 3). Kemampuan (*capability*)
- 4). Komunikasi (*communication*)<sup>18</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik dan optimal yang menjadi tujuan organisasi, harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan ketepatan waktu kemampuan serta komunikasi.

### **3. Penilaian Kinerja**

Menurut Sujadi Prawisentono bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>19</sup>

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan Mengginson. penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya Andrew E. sikulan mengemukakan dalam buku Moeheriono bahwa “penilaian pegawai merupakan

---

<sup>18</sup> Sudarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, (Bandung: PT, Refika Aditama, 2007), h.12.

<sup>19</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h.107-108



evaluasi yang sistematis dan pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.<sup>20</sup>

Dalam syarat-syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh penilai, karena persyaratan tersebut sangat menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Adapun persyaratan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut.

a). Input (Potensi)

Adapun penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan diketahui aspek-aspek yang akan di nilai dan dievaluasi sebelumnya, setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai. Dengan demikian, akan tercipta ketenangan kerja selama penilaian pada karyawan.

b). Proses (Pelaksanaan)

Dalam fase pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari system penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik.

c). Output (Hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil dari penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan resiko serta tidak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu, perlu diketahui pula apakah hasil penilaian tersebut, berhasil meningkatkan

---

<sup>20</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), h.107-108

kualitakerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.<sup>21</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, dalam melakukan penilaian kinerja, ada beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu; adanya saling pengertian antar karyawan, mengakui hasil kerja karyawan, pemberian peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan adanya motivasi terhadap karyawan.

Penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan. Borich yang dikutip oleh Casteter berpendapat bahwa penilaian kinerja ini terdiri dari tiga kategori yaitu, diagnostik, formatif, dan sumatif. kebijakan-kebijakan diagnostik dibuat pada tahap pra operasional penilaian kinerja itu diterapkan pada para pekerja pada masa seleksi, penempatan dan pengembangan. Tujuan formatif berhubungan dengan kebijakan-kebijakan pada masa para pekerja dalam rangka untuk pengembangan personel. Tujuan sumatif dari sistem penilaian adalah difokuskan pada kebijakan-kebijakan untuk menempatkan tindakan-tindakan personel seperti kompensasi, masa jabatan, promosi dan untuk dipekerjakan kembali.<sup>22</sup>

Menurut How ada empat alasan untuk menilai kinerja tenaga kependidikan yaitu;

- 1) Untuk menunjukkan kekuatan dan kelemahan kinerja tenaga kependidikan sehingga sehingga mereka mampu memperkuat kekuatan dan memperbaiki kelemahan.

---

<sup>21</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), h.107-108

<sup>22</sup> Casteter, *The Personnel Function In Educational Management*, New York: Mc Millan Publishing Co, 1981, h. 4-5.

- 2) Agar tenaga kependidikan mengetahui seberapa bagus pekerjaan mereka
- 3) Untuk menyediakan metode yang adil/jujur dan tidak bias untuk menentukan kualifikasi untuk promosi dan transfer.
- 4) Untuk memantapkan pemahaman apa yang supervisor harapkan dari tenaga kependidikan dalam tugas dan untuk membangun hubungan yang kuat berdasarkan saling percaya antara supervisor dan tenaga kependidikan.<sup>23</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa system penilaian kinerja mempunyai banyak kegunaan baik untuk individu, kelompok kerja maupun untuk suatu system keorganisasian. Penilaian kinerja ini bias diterpkan untuk tujuan diagnostic, formatif dan sumatif dalam rangka untuk mengevaluasi signifikansi fungsi personel.

Secara singkat bahwa prinsip dasar evaluasi kinerja sebagai berikut:

- a) Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata penyelesaian persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu men persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru.
- b) Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dan hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang

---

<sup>23</sup> How. Tan Kwang, *Supervisor and Principles Of Management*, Malaysia: Selangor Darul Ihsan 1998, h.15.

konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.

- c) Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar kedalam corporate planning, dilakukan secara periodic, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.<sup>24</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan penilaian kinerja, ada beberapa prinsip dasar yang harus dipenuhi diantaranya, Fokus terhadap permasalahan karyawan, dasar kesepakatan bersama dan penerapan manajemen.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu: faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen.
2. Faktor kepemimpinan: factor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/ rekan kerja: factor kelompok/ rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

---

<sup>24</sup> Kasmawati, “*Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*”(Makassar, University Press, 2012) h.45.

4. Faktor sistem: faktor sistem yang berkaitan dengan system/ metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi: faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.<sup>25</sup>

Berdasarkan uraian yang disampaikan oleh Armstrong, terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Factor ini perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan organisasi jika pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Henry Simamora yaitu;

1. Faktor individual yang terdiri atas: kemampua dan keahlian, latar belakang, demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri atas: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi dan
3. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job Desing*.<sup>26</sup>

Berdasarkan beberapa faktor di atas dapat disimpulkan, bahwa fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor yang berkaitan dengan keahlian, kualitas serta dukungan yang diberikan oleh pemimpin dan rekan kerja dengan menggunakan metode dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi untuk melakukan perubahan lingkungan.

---

<sup>25</sup> Armstrong, *performance Management The New Realities* (Londong: Institute Of Personnel and Development, 1998), h.16-17.

<sup>26</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Yogyakarta: STIE YKPN 1997), h.12.

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### A. Jenis dan Lokasi Penelitian

###### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian ekspost fakto (*expost fakto research*). Penelitian ekspost fakto meneliti sebab- akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan dirancang dan dilaksanakan oleh peneliti. Penelitian sebab-akibat dilakukan terhadap program, kegiatan atau kejadian yang telah berlangsung atau telah terjadi.<sup>1</sup>

###### b. Lokasi Penelitian

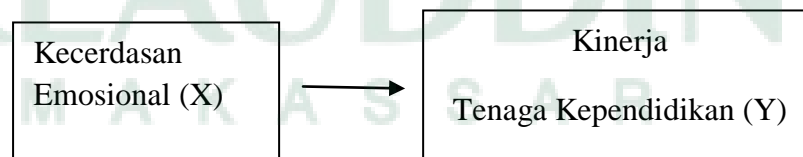
Penelitian ini berlokasi di SMP Negeri 4 Sendana Kabupaten Majene tepatnya di Jalan Poros Majene-Mamuju.

##### B. Pendekatan Penelitian

pemerolehan data-data, fakta dan informasi yang akan mengungkapkan dan menjelaskan permasalahan, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada pengumpulan data yang berupa angka dan menggunakan analisis statistik sebagai dasar pemaparan data.<sup>2</sup>

##### C. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma sederhana.<sup>3</sup>



<sup>1</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), h. 55.

<sup>2</sup> Khalifah mustamin, *Metodologi penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: CV. Anti Bumi Intaran 2015), h.13.

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. VII: Bandung: Alfabeta, 2014), h. 42.

Keterangan:

X= Kecerdasan Emosional

Y=terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana Kabupaten Majene, yang berjumlah 36 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>4</sup> Sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrumen penelitian, disamping pertimbangan waktu tenaga dan biaya.<sup>5</sup> Sampel yang digunakan peneliti adalah sampel total atau sampling jenuh seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono, bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sampel dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana yang berjumlah 36 orang.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup>Muhammad Ilyas Ismail, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, h.125.

<sup>5</sup>Hadeli, *Metode Penelitian Kependidikan*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2006), h.69.

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. VII: Bandung: Alfabeta, 2014), h 42.



**Tabel 3.1 Daftar Nama Tenaga Pendidik dan Kependidikan PNS  
di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene.**

No.	Nama	P/L	Jabatan
1	H. Amiruddin, S. Ag.	L	PNS
2	Asmiati, S.Pd	P	PNS
3	Nirwana, S.Pd	P	PNS
4	Andi Mardiana, S.Pd	P	PNS
5	Hairil Arham, S.Pd.i	L	PNS
6	Asmira, S.Pd	P	PNS
7	Nurwahida, S.S	P	PNS
8	Karmila, S.Pd	P	PNS
9	Artanti, S.Pd	P	PNS
10	Mulyadi, S.Pd.i	L	PNS
11	Abdul Rahman Ismail, S.Pdi	L	PNS
12	Burhanuddin	L	PNS
13	Mardawiah, S. Ag.	p	PNS
14	Sitti Rahma, S. Pd.	P	PNS
15	Hj. Firma, S. Pd,	P	PNS
16	Qaosar, S. Pd.	P	PNS
17	Rahmat, S. Pd. I	L	Non PNS
18	Sudarlam, S. Pd.i.	L	Non PNS
19	Rismalasari, S. Pd.	P	Non PNS
21	Ridayani, S. Pd.	P	Non PNS
22	Evi Selviani, S. Si.	P	Non PNS
23	Nurvarida, S. Ag.	P	Non PNS
24	Mahyuddin, S. Ag.	L	Non PNS
25	Nurmayanti, S, Pd.	P	Non PNS
26	Reni Purnanengsih, S. Pd.	P	Non PNS
27	Fitriani, S. Pd.	P	Non PNS
28	Irmawati, S. Pd.	P	Non PNS
29	Masni Zainuddin, A. Md.	P	Non PNS
30	Nurma, S. Pd.	P	Non PNS
31	Muh. Ikbal, A. Md.Kom.	L	Non PNS
32	Nurdesi, A.Ma.	P	Non PNS
33	Kurniati, A. Md, Kom.	P	Non PNS
34	Fatmawati, A. Md, Kom.	P	Non PNS
35	Sartika, S. Pd.	P	Non PNS
36	Suaib, S. Pd.	L	Non PNS

### E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya, dalam mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.<sup>7</sup> Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Pedoman Angket yang berisi daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Penulis disini menggunakan angket tertutup yakni responden tinggal memilih alternatif jawaban yang telah disediakan.

Adapun model skala yang digunakan peneliti adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.<sup>8</sup> Skor jawaban skala likert dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.3 Skor jawaban Skala Likert**

Jawaban	Skor Jawaban	Skor Jawab
	Positif	Negatif
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

<sup>7</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Edisi Baru* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h.

<sup>8</sup> Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian*, (Alfabeta Bandung 2004) h.93

a). Skala Kecerdasan Emosional

Skala yang digunakan dalam penelitian yaitu skala kecerdasan emosional untuk memperoleh data tentang kecerdasan emosional yang mengacu pada lima komponen kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Daniel Goleman.

a). Kesadaran diri (mengetahui emosi diri sendiri)

b). pengaturan diri

c). Motivasi diri

d). Empati

e). Kemampuan sosial

Adapun uraian kisi-kisi skala kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.4 Kisi-kisi skala Kecerdasan Emosional**

Aspek	Indikator	Jumlah Item		Total
		Positif	Negatif	
1.Mengenal emosi diri	a. merasakan emosinya sendiri	1,3	2,4	4
	b. Mampu memahami perasaan yang timbul	5,7	6,8	4
2.Mengelola emosi	a. Toleransi yang lebih tinggi terhadap orang lain dan pengelolaan amarah	9,11	10,12	4
	b. Lebih mampu mengungkapkan amarah dengan tepat, tanpa berkelahi	13,15	14,16	4
3.Memotivasi diri sendiri	a. Memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan	17,19	18,20	4

4. Mengenali emosi orang lain	a. Mampu menerima sudut pandang orang lain	21,23	22,24	4
	b. Empati dan kepekaan terhadap orang lain	25,27	26,28	4
5. Membina hubungan	a. Mudah bergaul, bersahabat dan terlibat dengan orang sebaya	29,31	30,32	4
	b. Lebih suka berbagi rasa, bekerja sama, dan suka menolong orang	33,35	34,36	4
<b>Jumlah</b>				<b>36</b>

b). Skala Kinerja Tenaga Kependidikan

Skala kinerja tenaga kependidikan disusun berdasarkan pendapat Sutrisno dengan aspek: Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecepatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Adapun kisi-kisi skala meliputi:

**Tabel 3.5 Kisi-kisi skala Kinerja Tenaga Kependidikan**

Aspek	Indikator	No. Aitem		Total
		Positif	Negatif	
1. Hasil kerja	a. Tingkat kualitas yang telah dihasilkan	1, 3	2,4	4
	b. Tingkat kuantitas yang telah dihasilkan	5,7	6,8	4
2. Pengetahuan pekerjaan	a. Tingkat pengetahuan yang	9,11	10,12	4

	terkait dengan tugas pekerjaan			
3. Inisiatif	a. Melaksanakan tugas	13,15	14,16	4
	b. Menangani masalah yang timbul	17,19	18,20	4
4. Kecepatan mental	a. Kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja	21,23	22,24	4
5. Sikap	a. Semangat kerja	25,27	26,28	4
	b. Sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan	29,31	30,32	4
6. Disiplin waktu	a. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran	33,35	34,36	4
<b>Jumlah</b>				<b>36</b>

## F. Validasi dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas Insrtumen

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>9</sup> Penelitian ini, peneliti menggunakan dua cara dalam menguji validasi, yaitu validasi ahli dan validasi lapangan. Uji validasi menggunakan rumus korelasi product moment dengan bantuan program computer SPSS versi 21 for windows. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran. Hasil analisis uji validasi

<sup>9</sup> Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 173.

dikonsultasikan dengan  $r$  kritis yaitu 0,25. Sebuah butir instrument valid. Apabila  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir tersebut valid. Begitu juga sebaliknya, apabila  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , maka butir tersebut tidak valid.

Hasil uji coba 36 butir pernyataan kecerdasan emosional terdapat 30 butir yang valid, 6 butir yang tidak valid yaitu nomor 6, 7, 31, 32, 34, 35.. Untuk selanjutnya butir yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian karena setelah disesuaikan dengan kisi-kisi instrument, telah diwakili oleh butir yang lain, sehingga dalam penelitian menggunakan 30 butir. Hasil uji validitas instrument dapat dilihat pada lampiran. Distribusi penyebaran butir valid dan gugur bias dilihat pada tabel 3.5..

**Table 3.6 Distribusi Penyebaran Butir Valid dan Gugur Angket  
Kecerdasan Emosional**

Aspek	Indikator	Jumlah Item	
		Positif	Negatif
1.Mengenali emosi diri	a. merasakan emosinya sendiri	1,3	2,4
	b. Mampu memahami perasaan yang timbul	5,7*	6*,8
2.Mengelola emosi	a. Toleransi yang lebih tinggi terhadap orang lain dan pengelolaan amarah	9,11	10,12
	b. Lebih mampu mengungkapkan amarah dengan tepat, tanpa berkelahi	13,15	14,16

3. Memotivasi diri sendiri	a. Memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan	17,19	18,20
4. Mengenali emosi orang lain	a. Mampu menerima sudut pandang orang lain	21,23	22,24
	b. Empati dan kepekaan terhadap orang lain	25,27	26,28
5. Membina hubungan	a. Mudah bergaul, bersahabat dan terlibat dengan orang sebaya	29,31*	30,32*
	b. Lebih suka berbagi rasa, bekerja sama, dan suka menolong orang	33,35*	34*,36

\*butir yang gugur

Hasil uji coba 36 butir pernyataan kinerja tenaga kependidikan, terdapat 28 butir yang valid, 8 butir yang tidak valid yaitu nomor 10, 11, 15, 16, 21, 22, 25, 26.. Untuk selanjutnya butir yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian karena setelah disesuaikan dengan kisi-kisi instrument, telah terwakili oleh butir yang lain, sehingga dalam penelitian menggunakan 28 butir. Hasil uji validitas instrument dapat dilihat dalam lampiran. Distribusi penyebaran butir valid dan gugur bisa dilihat pada table 3.6.



### 3.7 Distribusi Penyebaran Butir Valid dan Gugur Skala Kinerja Tenaga Kependidikan

Aspek	Indikator	No. Aitem		Total
		Positif	Negatif	
1. Hasil kerja	a. Tingkat kualitas yang telah dihasilkan	1, 3	2,4	4
	b. Tingkat kuantitas yang telah dihasilkan	5,7	6,8	4
2. Pengetahuan pekerjaan	a. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan	9,11*	10*,12	4
3. Inisiatif	a. Melaksanakan tugas	13,15*	14,16*	4
	b. Menangani masalah yang timbul	17,19	18,20	4
4. Kecepatan mental	b. Kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja	21*,23	22*,24	4
5. Sikap	a. Semangat kerja	25*,27	26*,28	4
	b. Sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan	29,31	30,32	
6. Disiplin waktu	a. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran	33,35	34,36	4
<b>Jumlah</b>				<b>36</b>

\*butir yang gugur

## 2. Uji Relibilitas Instrumen

Sukardi, menjelaskan bahwa suatu angket dikatakan reliable jika mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Pengujian reliabilitas angket kecerdasan emosional menggunakan program SPSS for windows versi 21.<sup>10</sup> Hasil uji reliabilitas instrumen kecerdasan emosional sebesar 0,623 dan hasil uji reliabilitas instrumen kinerja tenaga kependidikan sebesar 0,825.

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji dalam kaitannya dengan pengujian hipotesis penelitian yang telah penulis rumuskan. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap rumusan masalah, dan melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan<sup>11</sup>

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan 2 teknik analisis data, sebagai berikut:

#### 1. Teknik analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan kegiatan berupa pengumpulan data, penyusunan data, pengolahan data, dan penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, ataupun diagram agar memberikan gambaran yang teratur,

---

<sup>10</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 127.

<sup>11</sup> Toto Suyanto dan Sutina, *metodologi penelitian social*, h. 60

ringkas, dan jelas mengenai suatu keadaan atau peristiwa.<sup>12</sup> Adapun langkah-langkah analisis statistik deskriptif sebagai berikut:

- 1). Menghitung besarnya range dengan rumus;  

$$R = NT - NR$$

Keterangan:

R : Range

NT : Nilai tertinggi

NR : Nilai terendah

- 2). Menghitung banyaknya tenaga kependidikan interval dengan rumus;

$$i = 1 + (3,33) \log n$$

Keterangan:

i: interval

n: jumlah responden

- 3). Menghitung panjang interval dengan rumus;

$$P = \frac{R}{i}$$

Keterangan:

P: panjang kelas

R: range

i: interval

- 4). Menghitung nilai rata-rata (*mean*) dengan rumus;

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan :

$\bar{x}$  : Rata-rata (*mean*)

$\sum f_i$  : jumlah frekuensi

---

<sup>12</sup>Subana, dkk, *Statistik Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2000), h. 12

$X_i$  :batas kelas interval

5). Menghitung presentase frekuensi dengan rumus;

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P: Presentse

F: Frekuensi

N: Banyak responden

6). Menghitung nilai standar deviasi dengan standar;

$$SD = \sqrt{\left( \frac{\sum f_i(x_i - \bar{x})^2}{n-2} \right)}$$

Keterangan:

SD: Standar deviasi

$\sum f_i$  : Jumlah frekuensi

X: Skor

n: Responden

7). Kategorisasi

Data kecerdasan emosional dikategorisasikan menggunakan kategorisasi jenjang yang dibagi kedalam tiga kategorisasi yang rendah, sedang dan tinggi.

Adapun criteria kategorisasi sebagai berikut:

Tinggi :  $(\mu + 1 (\sigma) \leq x$

Sedang :  $(\mu + 1 (\sigma) \leq x < (\mu + 1 (\mu)$

Rendah :  $x - (\mu - 1 (\sigma)$

Keterangan:

Mean hipotetik (M) = skor max-skor min

Skor min = jumlah item x skor terendah

Skor max = jumlah item x skor tertinggi

$$SD (\sigma) = \frac{M}{6}$$

Mean teoritis ( $\mu$ ) = jumlah total soal x jumlah kategori

## 2. Teknik analisis statistik inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.<sup>13</sup>

Adapun langkah-langkah analisis statistik inferensial, sebagai berikut:

### a. Analisis Regresi Sederhana

Rumus:  $Y = a + bX$

Keterangan:

$Y$  : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

$a$  : Bilangan Konstan

$b$  : Koefisien Regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent,

bila  $b$  (+) maka terjadi kenaikan, bila  $b$  (-) maka terjadi penurunan

$X$  : Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

---

<sup>13</sup> Muh. Khalifa Mustamin, dkk, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Makassar: Alauddin Press, 2009), h.57.

Untuk menghitung nilai  $a$  dengan menggunakan persamaan:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum Y)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = \bar{Y} = b\bar{X}$$

Untuk menghitung nilai  $b$  dengan menggunakan persamaan:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{n \sum xy}{\sum x^2}$$

b. Uji signifikan (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene. Sebelum dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yang telah ditentukan maka terlebih dahulu dicari kesalahan baku regresi dan kesalahan baku koefisien  $b$  (b penduga) sebagai berikut:

1) Untuk regresi, kesalahan bakunya dirumuskan:

$$Se = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - (a \sum Y) - b \cdot \sum YX}}{n - 2}$$

2) Untuk koefisien regresi  $b$  (penduga  $b$ ), kesalahan bakunya dirumuskan:

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

c. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah “Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene”.

Sedangkan hipotesis statistiknya adalah:

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Statistik uji yang digunakan untuk menguji signifikansi dari koefisienya dan b pada persamaan regresi  $\hat{Y} = a + bX$  adalah statistic uji t.

$$t_b = \frac{b}{S_b}$$

Bandingkan  $t_{tab}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan  $t_b$ . Jika  $t_b < t_{tab}$  atau  $H_0$  diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan  $t_b > t_{tab}$  atau  $H_0$  ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan.

d. Uji Signifikan (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene. Sebelum dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yang telah ditentukan maka terlebih dahulu dicari kesalahan baku regresi dan kesalahan baku koefisien  $b$  (b penduga) sebagai berikut:

- 1) Untuk regresi, kesalahan bakunya dirumuskan;

$$Se = \sqrt{\left( \frac{\sum y^2 - (a \sum y)b \cdot \sum yx}{n-2} \right)}$$

- 2) Untuk koefisien regresi  $b$  (penduga  $b$ ), kesalahan bakunya dirumuskan;

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{X^2 = \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05, langkah-langkah pengujian sebagai berikut.

1) Menentukan nilai taraf signifikan = 0,05

2) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \mu = 0$

$H_1 : \mu \neq 0$

3) Kriteria pengujian

- Jika signifikansi > 0,05, maka  $H_0$  diterima
- Jika signifikansi < 0,05, maka  $H_1$  ditolak

4) Menentukan t hitung

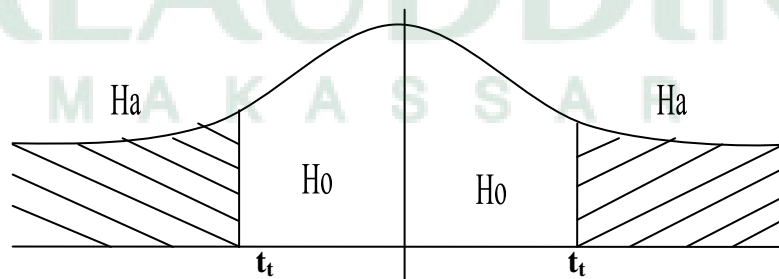
$$T_h = \frac{b - \mu}{sb}$$

Ket:

th = t hitung/ hasil regresi

sb = simpang baku kesalahan baku

5) grafik





## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil

Deskripsi hasil penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran secara umum tentang pengumpulan data yang diperoleh di lapangan selama melakukan penelitian.

##### 1. Gambaran Kecerdasan Emosional di SMP Negeri 4 Sendana Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap seluruh kinerja tenaga kependidikan yang terdiri dari 36 kinerja tenaga kependidikan, penulis memperoleh data melalui angket yang diisi oleh kinerja tenaga kependidikan, yang kemudian diberikan skor pada masing-masing item soal disajikan dalam bentuk tabel. Adapun gambaran mengenai kecerdasan emosional sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Data kecerdasan Emosional di SMP Negeri 4 Sendana kab. Majene**

No.	Nama	Skor
1	Kurniati	86
2	Tanpa Nama	80
3	Tanpa Nama	93
4	Sunusi	86
5	Nurdesi A.Ma.Pust	96
6	Hajamia	79
7	Muhammad Ikbil	96
8	Tanpa Nama	84
9	Tanpa Nama	80
10	Tanpa Nama	93
11	Tanpa Nama	68
12	Tanpa Nama	108
13	Patmawati	97
14	Tanpa Nama	95
15	Usman. Amd.Kom	94

16	Tanpa Nama	68
17	Tanpa Nama	93
18	Gunawan	99
19	Qaosar.S	100
20	Idrus	95
21	Fitriani	96
22	Jalaluddin	84
23	Ramli.S.Sos	99
24	Nurmah	94
25	Suaib	86
26	Mazni Sainuddin	86
27	Tanpa Nama	93
28	Nurwahida, S.Ag	98
29	Tanpa Nama	82
30	Sartika	94
31	Tanpa Nama	86
32	Zulkifli	86
33	Tanpa Nama	99
34	Tanpa Nama	105
35	Tanpa Nama	98
36	Tanpa Nama	102
<b>Jumlah</b>		<b>3278</b>

1) Rentang Kelas

$$R = NT - NR$$

$$= 108 - 67$$

$$= 41$$

2) Banyak Kelas Interval

$$i = 1 + (3,33) \log n$$

$$= 1 + (3,33) \log 36$$

$$= 1 + (3,33) 1,55$$

$$= 1 + 5,16$$

$$= 6,16 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

## 3) Panjang Kelas

$$P = \frac{R}{i}$$

$$= \frac{41}{36}$$

= 6,83 dibulatkan menjadi 7

## 4) Membuat Tabel Distribusi Frekuensi Penerapan Manajemen Kelas di SMPN 4 Sendana Kabupaten Majene

**Tabel. 4.2 Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional di SMPN 4 Sendana Kab. Majene**

Interval	Tabulasi	Frekuensi
67-73	II	2
74-80	III	3
81-87	III III	9
88-94	III II	7
95-101	III III II	12
102-108	III	3
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>

## 5). Menghitung Nilai Rata-Rata

**Tabel 4.3 Tabel Penolong untuk Menghitung Nilai Mean Kecerdasan Emosional di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.**

Interval	Fi	Xi	Fi·Xi
67-73	2	70	140
74-80	3	77	231
81-87	9	84	756
88-94	7	91	637
95-101	12	98	1176
102-108	3	105	315
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>525</b>	<b>3255</b>

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i}$$

$$= \frac{3255}{36}$$

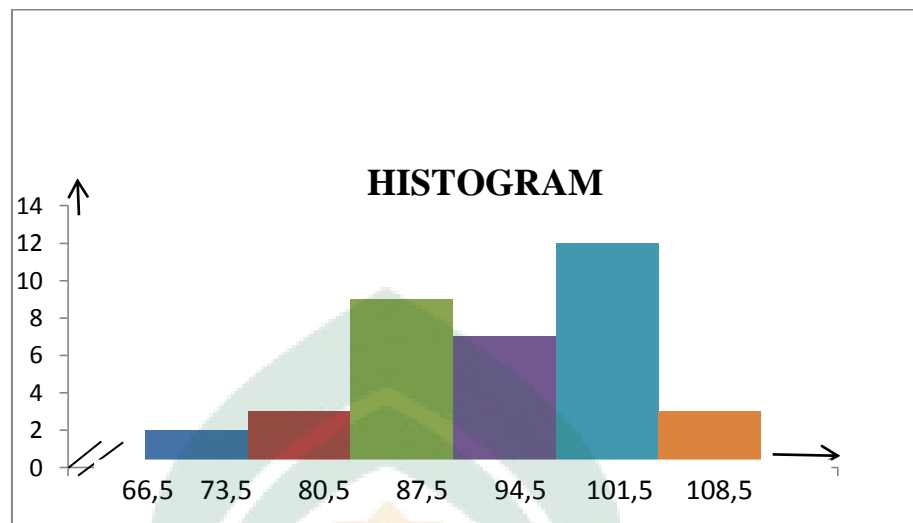
$$= 90,41$$

## 6). Menghitung Nilai Presentase

**Tabel. 4.4 Tabel Distribusi Persentase Kecerdasan Emosional di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.**

<b>Interval</b>	<b>Fi</b>	<b>Presentase</b>
67-73	2	5,57 %
74-80	3	8,33 %
81-87	9	25,80 %
88-94	7	19,44 %
95-101	12	33,33 %
102-108	3	8,33 %
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Penyediaan data diatas yang merubah frekuensi menjadi persen (%) dengan memperhatikan 36tenaga kependidikan sebagai sampel, 2 atau 5,57% tenaga kependidikan berada dalam interval (67 – 73), 3 atau 8,33% tenaga kependidikan berapa dalam interval (74 – 80), 9 atau 25,80% tenaga kependidikan berada dalam interval (81-87), 7atau 19,44% tenaga kependidikan berada dalam interval (88-94), 12 atau 33,33% tenaga kependidikan berada dalam interval (95-101), 3 atau 8,33% tenaga kependidikan berada dalam interval (102-108), Berdasarkan data tingkat nilai presentase kecerdasan emosional yang berbentuk table dapat pula melihat penyajian data yang berbentuk grafik batang yaitu histogram sebagai berikut:



Melihat data diagram batang yang disusun dari tabel distribusi frekuensi yang ada pada tabel 4.4 (nilai statistik 36 Kinerja Tenaga Kependidikan), dari gambar tersebut kelas interval ditempatkan dibawah batang. Grafik yang disusun berdasarkan kelompok data interval atau rasio.<sup>1</sup>

#### 5) Menghitung Nilai Standar Deviasi

**Tabel. 4.5 Penolong untuk Menghitung Standar Deviasi Kecerdasan Emosional di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.**

Interval	Fi	Xi	Fi. Xi	$xi - \bar{x}$	$(xi - \bar{x})^2$	$Fi (xi - \bar{x})^2$
67-73	2	70	140	-17,5	30,625	612,5
74-80	3	77	231	-10,5	110,25	330,75
81-87	9	84	756	-3,5	12,25	110,25
88-94	7	91	637	3,5	12,25	85,75
95-101	12	98	1176	-10,5	110,25	1323
102-108	3	105	315	17,5	306,25	918,75
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>525</b>	<b>3255</b>			<b>3381<sup>22</sup></b>

$$SD = \sqrt{\left( \frac{\sum fi(xi-\bar{x})^2}{n-1} \right)}$$

$$= \sqrt{\left( \frac{3381}{36-1} \right)}$$

$$= \sqrt{92,91}$$

<sup>1</sup>Furgon, *Statistika Terapan untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009), H. 29.

**=9,63 di bulatkan menjadi 10**

Berdasarkan rumus untuk menghitung standar deviasi data bergolong, maka standar deviasi atau simpangan bakunya adalah 10. Hasil tersebut menunjukkan besarnya kesalahan baku pada angket kecerdasan emosional di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.

#### 6). Mengkategorikan Skor

Angket penelitian ini berjumlah 28 item soal dengan menggunakan 4 alternatif jawaban dan 4 kriteria penelitian, sehingga rentang skor diperoleh rentangan skor 67 sampai 108. Data ini diperoleh dari 36 kinerja tenaga kependidikan yang menjadi responden.

Berdasarkan data skor kecerdasan emosional di SMPN 4 Sendana Kab. Majene, skor terendah 67 dan skor tertinggi 108, dengan nilai rata-rata 90,41 standar deviasi sebesar 9,63.

Adapun interval penilaian kecerdasan emosional di SMPN 4 Sendana Kab. Majene digolongkan kedalam 3 kategori dengan perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.6.

#### **4.6 Kategorisasi Kecerdasan Emosional di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.**

<b>Batas Kategori</b>	<b>Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Kategori</b>	<b>Persentase</b>
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	$X < 89,41$	14	Rendah	38,89%
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	$98 \leq X < 101$	19	Sedang	52,78%
$X \geq (\mu + 1,0\sigma)$	$X \geq 101$	3	Tinggi	8,33%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>	

Keterangan:

$\mu$  = mean (rata-rata)

$\sigma$  = standar deviasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut, dengan memperhatikan 28 kinerja tenaga kependidikan sebagai sampel 14 atau 38,89% kinerja tenaga kependidikan yang berada dalam kategori tinggi, 19 atau 52,78% kinerja tenaga kependidikan berada dalam kategori sedang, 3 atau 8,33% kinerja tenaga kependidikan berada dalam kategori rendah. Hal tersebut menggambarkan bahwa, kecerdasan emosional di SMPN 4 Sendana Kab. Majene berada dalam kategori sedang.

## **2. Gambaran Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap seluruh peserta didik yang terdiri dari 36 kinerja tenaga kependidikan, penulis memperoleh data melalui angket yang diisi oleh kinerja tenaga kependidikan, yang kemudian diberikan skor pada masing-masing item soaldan disajikan dalam bentuk tabel. Adapun gambaran mengenai kinerja tenaga kependidikan sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Data Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.**

No.	Nama	Skor
1	Kurniati	78
2	Tanpa Nama	79
3	Tanpa Nama	78
4	Sunusi	81
5	Nurdesi A.Ma.Pust	80
6	Hajamia	68
7	Muhammad Ikbil	90
8	Tanpa Nama	89
9	Tanpa Nama	81
10	Tanpa Nama	84
11	Tanpa Nama	65
12	Tanpa Nama	93
13	Patmawati	79

14	Tanpa Nama	80
15	Usman. Amd.Kom	99
16	Tanpa Nama	66
17	Tanpa Nama	81
18	Gunawan	88
19	Qaosar.S	92
20	Idrus	66
21	Fitriani	87
22	Jalaluddin	80
23	Ramli.S.Sos	89
24	Nurmah	74
25	Suaib	91
26	Mazni Sainuddin	71
27	Tanpa Nama	83
28	Nurwahida, S.Ag	88
29	Tanpa Nama	78
30	Sartika	75
31	Tanpa Nama	80
32	Zulkifli	70
33	Tanpa Nama	74
34	Tanpa Nama	87
35	Tanpa Nama	91
36	Tanpa Nama	90
<b>Jumlah</b>		<b>2931</b>

1) Rentang Kelas

$$R = NT - NR$$

$$= 99 - 65$$

$$= 34$$

2) Banyak Kelas Interval

$$i = 1 + (3,33) \log n$$

$$= 1 + (3,33) \log 36$$

$$= 1 + (3,33) 1,55$$

$$= 1 + 5,16$$

$$= 6,16 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$



## 3) Panjang Kelas

$$P = \frac{R}{i}$$

$$= \frac{34}{6}$$

= 5,66 dibulatkan menjadi 6

## 4) Membuat Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kabupaten Majene.

**Tabel. 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.**

Interval	Tabulasi	Frekuensi
65-71	III I	6
72-78	III I	6
79-85	III III	10
86-92	III III II	12
93-99	II	2
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>

## 5) Menghitung Nilai Rata-Rata

**Tabel 4.9 Tabel Penolong untuk Menghitung Nilai Rata-Rata Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene**

Interval	Fi	Xi	Fi.Xi
65-71	6	68	408
72-78	6	75	450
79-85	10	82	820
86-92	12	89	1,068
93-99	2	96	192
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>		<b>2938</b>

$$\bar{x} = \frac{\sum fi.xi}{\sum fi}$$

$$= \frac{2938}{36}$$

$$= 81,61$$

## 6) Menghitung Nilai Presentase

**Tabel 4.10 Tabel Penolong untuk Menghitung Nilai Persentase Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.**

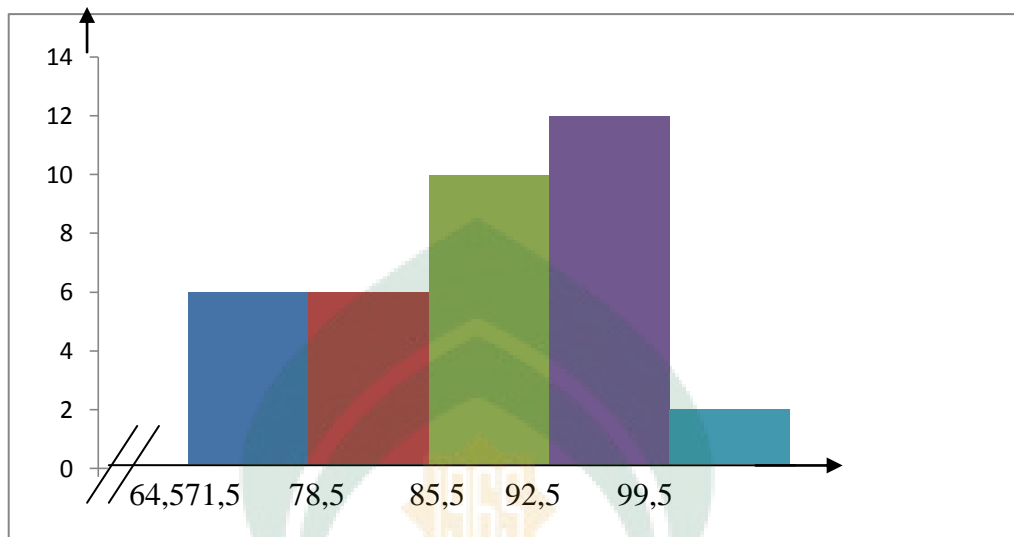
<b>Interval</b>	<b>Fi</b>	<b>Presentase</b>
65-71	6	16,67%
72-78	6	16,67%
79-85	10	27,78%
86-92	12	33,33%
93-99	2	5,55%
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Penyediaan data diatas yang merubah frekuensi menjadi persen (%)

dengan memperhatikan 36tenaga kependidikan sebagai sampel, 6 atau 16,67% tenaga kependidikan berada dalam interval (65-71), 6 atau 16,67% tenaga kependidikan berada dalam interval (72-78), 10atau 27,78% tenaga kependidikan berada dalam interval (79-85), 12atau 33,33% tenaga kependidikan berada dalam interval (86-92), 2 atau 5,55%tenaga kependidikan berada dalam interval (93-99), Berdasarkan data tingkat nilai presentase kecerdasan emosional yang berbentuk tabel dapat pula melihat penyajian data yang berbentuk grafik batang yaitu histogram sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
 MAKASSAR

### HISTOGRAM



#### 7). Menghitung Nilai Standar Deviasi

**Tabel. 4.11 Penolong untuk Menghitung Standar Deviasi Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.**

Interval	Fi	Xi	Fi·Xi	-(Xi -	(Xi-)	Fi(xi-x) <sup>2</sup>
65-71	6	68	408	-14	196	1176
72-78	6	75	450	-7	49	294
79-85	10	82	420	0	0	0
86-92	12	89	1,068	7	49	588
93-99	2	96	192	14	196	392
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>		2938			2450

$$SD = \sqrt{\left( \frac{\sum fi(xi-x)^2}{n-1} \right)}$$

$$= \sqrt{\left( \frac{2,450}{36-1} \right)}$$

$$= \sqrt{67,05}$$

**=8,18 di bulatkan menjadi 8**

Berdasarkan rumus untuk menghitung standar deviasi data bergolong, maka standar deviasi/simpangan bakunya adalah 8. Hasil tersebut menunjukkan besarnya kesalahan baku pada angket kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.

#### 8). Mengkategorikan Skor

Angket penelitian ini berjumlah 28 item soal dengan menggunakan 4 alternatif jawaban dan 4 kriteria penelitian, sehingga rentang skor diperoleh rentangan skor 65 sampai 99. Data ini diperoleh dari 36 kinerja tenaga kependidikan yang menjadi responden.

Berdasarkan data skor kecerdasan emosional di SMPN 4 Sendana Kab. Majene, skor terendah 65 dan skor tertinggi 99, dengan nilai rata-rata 8,61, standar deviasi sebesar 8,18.

Adapun interval penilaian kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene digolongkan kedalam 3 kategori dengan perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.12.

#### 4.12. Kategorisasi Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene

Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Kategori	Persentase
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	$X < 80,61$	15	Rendah	41,67%
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	$80 \leq X < 82$	7	Sedang	19,44%
$X \geq (\mu + 1,0\sigma)$	$X \geq 82$	14	Tinggi	38,89%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>	

Keterangan:

$\mu$  = mean (rata-rata)

$\sigma$  = standar deviasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut, dengan memperhatikan kinerja tenaga kependidikan sebagai sampel 15 atau 41,67% kinerja tenaga kependidikan yang berada dalam kategori tinggi, 7 atau 19,44% kinerja tenaga kependidikan berada dalam kategori sedang, 14 atau 38,89% kinerja tenaga kependidikan berada dalam kategori rendah. Hal tersebut menggambarkan bahwa, kinerja

tenaga kependidikan di SMPN4 Sendana Kab.Majene berada dalam kategori sedang.

### 3. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene

Analisis dalam penelitian ini, diduga adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan. Untuk keperluan itu dari populasi 36 tenaga kependidikan, diambil sampelnya sebanyak 36 kinerja tenaga kependidikan, untuk dijadikan responden. Untuk melihat adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. majene dapat dilihat pada tabel. 4.13.

**Tabel 4.13 Tabel Penolong untuk Mencari Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana kab.Majene.**

No.	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	86	78	7396	6084	6708
2	80	79	6400	6241	6320
3	93	78	8649	6084	7254
4	86	87	7396	7569	7482
5	96	80	9216	6400	7680
6	79	68	6241	4624	5372
7	96	90	9216	8100	8640
8	84	89	7056	7921	7476
9	80	81	6400	6561	6480
10	93	84	8649	7056	7812
11	68	65	4624	4225	4420
12	108	93	11664	8649	10044
13	97	79	9409	6241	7663
14	95	80	9025	6400	7600
15	94	99	8836	9801	9306
16	68	66	4624	4356	4488
17	93	81	8649	6561	7533
18	99	88	9801	7744	8712
19	100	92	10000	8464	9200
20	95	66	9025	4356	6270
21	96	87	9216	7569	8352

22	84	80	7056	6400	6720
23	99	89	9801	7921	8811
24	94	74	8836	5476	6956
25	86	91	7396	8281	7826
26	86	71	7396	5041	6106
27	93	83	8649	6889	7719
28	98	88	9604	7744	8624
29	82	78	6724	6084	6396
30	94	75	8836	5625	7050
31	86	80	7396	6400	6880
32	86	70	7396	4900	6020
33	99	74	9801	5476	7326
34	105	87	11025	7569	9135
35	98	91	9604	8281	8918
36	102	90	10404	8100	9180
Jumlah	3278	2931	301416	241193	268479

a. Analisis Regresi Sederhana

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{(2931)(301416) - (3278)(268479)}{(36) \cdot (301416) - (3278)^2}$$

$$= \frac{883450296 - 880074162}{10850976 - 10745284}$$

$$= \frac{3376134}{105692}$$

$$= \mathbf{31,94}$$

b. Koefisien Arah Rgresi

$$= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{(36)(268479) - (3278)(2931)}{36 \cdot (301416) - (3278)^2}$$

$$= \frac{9665244 - 9607818}{10850976 - 10745284}$$

$$= \frac{57426}{105692}$$

$$= 0,54$$

Jika  $X = 36$ , maka  $Y = 31,94 + (0,54)(36)$

$$= 31,94 + 19,44$$

$$= 51,38$$

c. Uji signifikansi (Uji t)

1) Regresi, kesalahan baku yang dirumuskan:

$$\begin{aligned} Se &= \sqrt{\frac{y^2 - (a \cdot \sum y) - (b \cdot \sum xy)}{n - 2}} \\ &= \sqrt{\frac{241193 - (31,94 \cdot 2931) - (0,54 \cdot 268479)}{36 - 2}} \\ &= \sqrt{\frac{241193 - 93616,14 - 144978,66}{34}} \\ &= \sqrt{\frac{2598,2}{34}} \\ &= \sqrt{76,418} \\ &= 8,74 \end{aligned}$$

2) Regresi b (penduga b), kesalahan baku akan dirumuskan:

$$\begin{aligned} Sb &= \frac{Se}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}} \\ &= \frac{8,74}{\sqrt{301416 - \frac{(3278)^2}{36}}} \\ &= \frac{8,74}{\sqrt{301416 - \frac{(10,745284)^2}{36}}} \end{aligned}$$

$$= \frac{8,74}{\sqrt{301416 - 298480,1111}}$$

$$= \frac{8,74}{\sqrt{2935,8889}}$$

$$= \frac{8,74}{54,18}$$

$$= 0,16$$

### 3) Menguji Hipotesis

Menentukan Formulasi Hipotesis

$$H_0 : \beta = \beta_0 = 0$$

$$H_a : \beta \neq \beta_0$$

Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai  $t_{tabel}$

$$\alpha = 5\% = 0,05 \rightarrow \alpha/2 = 0,025$$

$$dk = n - 2 = 36 - 2 = 34$$

$$t_{tabel} = t_{0,025 (34)} = 2,032$$

Menentukan nilai ujian statistik

$$t = \frac{b - \beta_0}{sb}$$

$$= \frac{0,54}{0,16}$$

$$= 3,375$$

Karena  $t_{hitung} = 3,375 > t_{0,025(34)} = 2,032$ , maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab.Majene.



**Tabel 4.14 Koefisien Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab.Majene dengan Menggunakan Analisis Statistik Program SPSS versi 21.**

Model	R	R Square	F	Sig.
	.582 <sup>a</sup>	.338	17.395	.000 <sup>b</sup>

Untuk mengetahui signifikan koefisien regresi dapat dilihat pada Tabel 4.14.

**Tabel 4.15 Anova Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig .
Regression	993.676	1	993.676	17.395	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	1942.213	34	57.124		
Total	2935.889	35			

Dependent Variable: Kinerja\_Pendidikan

Predictors: (Constant), Kecerdasan\_Emosional

Pengujian pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 17,395$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 0,025 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini berarti bahwa persamaan regresi signifikan dengan setiap kenaikan satu nilai pada pengaruh kecerdasan emosional sebesar 0,38. Nilai kinerja tenaga kependidikan 3,375. Sehingga hasil analisis regresi sederhana bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene.

## ***B. Pembahasan***

- a. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala likert dengan jumlah item 36 pernyataan yang disusun berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional yang di kemukakan oleh Goleman, yang meliputi aspek kecerdasan emosional dengan indikator: Mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan yang di isi 36 kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab.Majene sebagai responden, skor terendah 67 dan skor tertinggi 108, dengan rata-rata tingkat nilai persentase kecerdasan emosional di SMPN 4 Sendana Kab.Majene, berada dalam interval (88–94) dengan nilai 19,44% yang diperoleh dari  $7:36 \times 100\%$ .
- b. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja tenaga kependidikan dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala likert dengan jumlah item 36 pernyataan yang disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja tenaga kependidikan yang di kemukakan oleh Sutrisno dan Eva Handayani, yang meliputi aspek kinerja dengan indikator: Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecepatan mental, sikap dan disiplin waktu yang di isi 36 kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab.Majene sebagai responden, skor terendah 65 dan skor tertinggi 199, dengan rata-rata tingkat nilai persentase kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab.Majene, berada dalam interval (79– 85) dengan nilai 27,78% yang diperoleh dari  $10:36 \times 100\%$ .

- c. Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai (t) yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $t_{hitung}$ )=3,375 lebih besar daripada nilai (t) yang diperoleh dari tabel distribusi ( $t_{tabel}$ ) 2,032 dengan taraf signifikan sebesar 5% ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ )= (3,375>2,032) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif sebesar 33,73 antara kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab.Majene.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam menggunakan emosinya secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan yang produktif dengan orang lain dan meraih keberhasilan. Hal tersebut menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memberi pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan beberapa aspek dimana dalam aspek memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan, diantaranya mengenali emosi diri, mengelola emosi, motivasi, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan.

Aspek mengenali emosi diri dalam kecerdasan emosional yaitu seseorang yang mampu mengendalikan kemampuannya untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi, maka kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan baik dan sebaliknya, jika seseorang tidak mampu mengendalikan kesadaran dirinya maka kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan juga tidak baik. Hal ini disebabkan keadaan diri seseorang sangat memberikan kontribusi pengaruh yang sangat positif di mana ketika seseorang mampu mengendalikan kesadaran dirinya maka

ia juga mampu mengendalikan kebiasaan dalam dirinya, dalam hal ini kinerja tenaga kependidikan.

Aspek selanjutnya mengelola emosi, dimana dalam melakukan suatu pekerjaan perlu sebuah pengaturan diri yaitu pengaturan pengendalian diri dalam menjaga agar emosi dan impuls yang merusak tetap terkendali orang yang mempunyai kecakapan dapat mengelola dengan baik emosi-emosi yang dirasakan nya, bersikap teguh dan tidak goyah sekalipun dalam situasi yang paling berat, berfikir dengan jernih dan tetap terfokus dalam tekanan yang dirasakan pada saat melakukan suatu pekerjaan tersebut berlangsung.

Aspek yang ketiga adalah motivasi, aspek ini memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan, di mana seseorang yang memiliki dorongan kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan untuk mencapai tujuan sebuah kebiasaan belajar yang baik. Motivasi diri yang terkait dengan aspek ini meliputi, dorongan berprestasi, komitmen inisiatif, dan optimisme dalam melakukan pekerjaan.

Aspek yang keempat dan kelima adalah kecerdasan emosional adalah empati dan kerja sama dimana empati dan kerja sama seseorang juga memberi kontribusi pengaruh terhadap perasaan, kebutuhan dan kepentingan orang lain dan kerja sama seseorang memberikan kontribusi yang baik ketika seseorang tersebut melakukan suatu aktifitas atau pekerjaan di mana aspek ini terdapat tujuan yang dapat diperoleh yaitu kerja sama menyelesaikan suatu masalah, menyeimbangkan kebutuhan kelompok, maupun berkomunikasi dengan orang lain secara efektif.

Menurut penjelasan Daniel Goleman Bahwa individu mempunyai dua otak, dua pikiran dan dua jenis kecerdasan yang berlainan: kecerdasan rasional dan kecerdasan emosional. Keberhasilan seseorang dalam kehidupan ditentukan oleh keduanya, tidak hanya IQ, tetapi kecerdasan emosional yang memegang peranan. Sungguh, intelektualitas tak dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa emosional. Biasanya sifat-sifat antara sistem limbik neokorteks, amigdala dan lobus-lobus prefrontal berarti masing-masing adalah pasangan dalam kehidupan mental, apabila pasangan-pasangan ini berintraksi dengan baik, kecerdasan emosional bertambah demikian pula kecerdasan intelektual.<sup>2</sup>

Sesuai dengan pengertian kecerdasan emosional yang erat kaitannya dengan kinerja tenaga kependidikan yaitu kecerdasan dalam menggunakan emosi personal menunjukkan bagaimana kecerdasan emosional dapat dikembangkan dan dan dipelihara melalui latihan keterampilan khusus dari kesadaran diri, mengelola emosi, dan motivasi diri. Serta jika dilihat dari beberapa komponen-komponen kecerdasan emosional diantaranya yaitu, kesadaran diri yang dimiliki oleh kinerja tenaga kependidikan ketika masalah itu muncul, kesadaran ini merupakan kemampuan untuk mendeteksi dan mengidentifikasi emosi dalam melakukan suatu aktivitas. Cara mengelola emosi dalam menghadapi pekerjaan atau masalah yaitu bagaimana cara mengelola kemampuan individu dalam mengenai perasaan agar pada saat melakukan aktivitas dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapainya keseimbangan dalam diri individu. Motivasi diri adalah komponen yang berpengaruh terhadap bagaimnakerja

---

<sup>2</sup>Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996) h. 38.

tenaga kependidikan yang memudahkan dirinya dalam melakukan sebuah aktivitas untuk mencapai tujuan. Motivasi diri yang terkait dengan aspek ini meliputi; Mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, komitmen, inisiatif, dan optimis dalam melakukan sebuah aktivitas.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa seseorang meraih kesuksesan, bila ia bisa mensinergikan keduanya antara kecerdasan emosional dan intelektual. kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental seseorang, dengan kecerdasan emosional individu dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat. Memilah kepuasan dan mengatur suasana hati, individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat menanggulangi emosi mereka dengan baik dan memperhatikan kondisi emosinya dengan baik dan memperhatikan kondisi emosi serta merespon dengan benar emosinya untuk orang lain.

Berdasarkan hasil pra penelitian berlokasi, Sekolah SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene, pada tanggal 25 November 2017 telah melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 4 Sendana, diketahui bahwa Kinerja Tenaga Kependidikan masih mengalami masalah. Hal ini ditandai dengan kurangnya motivasi dalam bekerjasama dan ketidak disiplin dalam tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene.<sup>3</sup> Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.

---

<sup>3</sup> Wawancara, 25 November 2017.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat kecerdasan emosional di SMPN 4 Sendana Kab. majene berada pada kategori sedang, hal tersebut diperoleh, dari hasil analisis data 36 kinerja tenaga kependidikan dengan rincian terhadap 30 atau 83,33% kinerja tenaga pendidikan yang berada dalam kategori sedang,
2. Tingkat kinerja tenaga kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene berada pada kategori sedang, hal tersebut diperoleh dari hasil analisis data 36 kinerja tenaga kependidikan dengan rincian terdapat 23 atau 63,89 % kinerja tenaga kependidikan berada dalam kategori sedang,.
3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene. dapat dilihat dari hasil singnifikan 3,375 Nilai signifikan sebesar 5% ( $3,375 > 0,025$ ) maka  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikansi kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga kependidikan. Sumbangsi pengaruh kecerdasan emosional 0,38% sedangkan kinerja tenaga kependidikan 54% sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional perpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene.

## **B. implikasi**

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene. Hal tersebut memberikan implikasi sebagai berikut:

### **1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini telah memperkuat beberapa teori bahwa kinerja tenaga kependidikan sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen yaitu kecerdasan emosional. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengatur kehidupan emosinya, mampu mengungkapkan melalui keterampilan kesadaran emosi, pengelolaan emosi, motivasi diri, empati dan membina hubungan.

Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan emosional kinerja tenaga kependidikan adalah menciptakan suasana yang aman, nyaman, menyenangkan tetapi tetap kondusif sehingga memunculkan semangat dalam mengerjakan sesuatu.

### **2. Implikasi praktis**

Hasil penelitian ini mempunyai implikasi praktis utamanya para kinerja tenaga kependidikan diharapkan mampu menjalin hubungan dengan rekan kerjanya dan saling berbagi informasi tentang pekerjaan mereka, agar memudahkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afiif Ahmad, *Psikologi Kaum Bersarung*, Alauddin: University Press, 2013.
- Afiif Ahmad, *Psikologi Guru*, Alauddin University Press 2014.
- Arif Muhammad Tiro, *Dasar-dasar Statistika*, Cet. 1; Makassar: Andira Publisher, 2008.
- Casteter, *The Personnel Function In Educational Management*, New York: Mc Millan Publishing Co, 1981.
- E. Shapiro, Lawrence. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997
- Goleman Daniel, *Emotional Intelligence*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996.
- Goleman Daniel, *Emosional Intelligence*, (mengapa IE lebih Penting daripada IQ).
- Goleman Daniel, *Emotional Intelligence*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996
- Sistem Republik Indonesia tentang Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003.
- Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Hadeli. *Metode Penelitian Kependidikan*, Jakarta: Quantum Teaching, 2006.
- How. Tan Kwang, *Supervisor and Principles Of Management*, Malaysia: Selangor Darul Ihsan 1998.
- Kasmawati, *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Makassar: University Press, 2012.
- Khalifah mustamin, *Metodologi penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: CV. Anti Bumi Intaran 2015.
- Khalifah Muhammad Mustamin, dkk, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Makassar: Alauddin Press, 2009.
- Mustamin Khalifah, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, CV. Berkah Utamil.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012.

- Nana Syaoudih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Robert K.Cooper dan Ayman Sawaf, *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 1998.
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian*, Alfabeta Bandung 2004.
- Sagala Syaiful, *Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Cet. 5;Alfabeta,cv.2011
- Sedarmayanti,*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Majamen Karyawan Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama, 2007.
- Sinungan, Muchdarsyah *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sinamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet, III; Yokyakarta: Bagian Penerbit STIE YPKN, 2001.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008
- Subana, dkk. *Statistik Pendidikan*, Cet. X; Bandung: Pustaka Setia, 2000.
- Surya Muhammad, *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasi*, Cet. 2;Bandung: Alfabeta Sifi, 2014.
- Suharti, *Kinerja Pegawai*, Alauddin University Press, 2012:5.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfasbeta, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. XXIII; Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sutrisno dan Eva Handayani,” Analisis Kinejra Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Jakarta”, Jakarta Kencana Media Group 19, No.2 (2009).
- Syahrudin, *Menuju Guru Prefesional Suatu Tantangan*, Cet. 1:Alauddin University Press, 2011

Toto Syatori Nasehuddin dan Nanang Gozali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cet. 1;Bandung:Pustaka Setia, 2012.

Toto Suyanto dan Sutina, *Metodologi Penelitian Sosial*, h.60.

Yaumi Muhammad, *Model Perbaikan Kinerja Guru dalam Pembelajaran*, Cet. 1;University Press, 2014.





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## PROFIL SEKOLAH, ISI MISI DAN TUJUAN SEKOLAH

### Lampiran I

#### A. Profil Sekolah

##### 1. Data Sekolah:

Nama Sekolah	:SMP Negeri 4 Sendana
Kategori Sekolah	:Sekolah Model
NPSN	:40601301
Status	:Negeri
E-MAIL	:smpn4sendana@yahoo.co.id
WEBSITE	:smpn4sendanamajene.com
Terakreditasi	:B
Alamat Sekolah	:Jln. Poros Majene-Mamujau Km,48
Koordinat	:Bujur 118*BT-119*BT 3* LS
Nama Kepala Sekolah	:H. Amiruddin , S.Ag
Nip	:196112311983011081
Nomor Handphone	:085397130355

##### 2. Isi Misi dan Tujuan Sekolah

###### Visi

1. Unggul Dalam Prestasi Akademik dan Non Akademik.
2. Berbudaya Lingkungan dan Berdasarkan Iman dan Takwa.

## **Misi**

1. Meningkatkan pelaksanaan MBS secara konsisten.
  2. Mewujudkan pembelajaran pendekatan saintifik serta mengembangkan berbagai inovasi pembelajaran.
  3. Mengembangkan lingkungan sekolah menuju komunitas belajar.
  4. Meningkatkan kinerja profesional melalui pelatihan, workshop,, MGMP, seminar dan sebagainya.
  5. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam memfasilitasi kerja sama dan komunikasi dengan stakeholder pendidikan.
  6. Melaksanakan pembinaan keagamaan.
  7. Mengembangkan potensi kreativitas siswa.
  8. Mengembangkan sekolah yang aman dan nyaman.
- 3. Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMP Negeri 4 Sendana**

### **Kab. Majene**

#### **a. Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah**

**Tabel 5. 1 Daftar Nama Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene.**

<b>No.</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Nama</b>	<b>Pendidikan Akhir</b>
1	Kepala Sekolah	H. Amiruddin, S.Ag	SI
2	Wakil Kepala Sekolah	Mardawiah, S.Ag	SI
3	Wakil Kepala Sekolah Kesiswaan	Sitti Rahmah, S.Pd	SI
4	Wakil Kepala Sekolah Kurikulum	Asmiati, S.Pd	SI

Sumber: Kantor Tata Usaha SMP Negeri 4 Sendana kab. Majene.

**b. Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang PNS**

**Tabel 5.2 Daftar Nama Tenaga Pendidik dan Kependidikan PNS  
di SMP Negeri 4 Sendana Kab. Majene.**

No.	Nama	P/L	Jabatan
1	Burhanuddin	L	PNS
2	Asmiati, S.Pd	P	PNS
3	Nirwana, S.Pd	P	PNS
4	Andi Mardiana, S.Pd	P	PNS
5	Hairil Arham, S.Pd.i	L	PNS
6	Asmira, S.Pd	P	PNS
7	Nurwahida, S.S	P	PNS
8	Karmila, S.Pd	P	PNS
9	Artanti, S.Pd	P	PNS
10	Mulyadi, S.Pd.i	L	PNS
11	Abdul Rahman Ismail, S.Pdi	L	PNS

**4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kecerdasan Emosional dan Kinerja  
tenaga Kependidikan**

**1. Kecerdasan Emosional**

**HASIL TIDAK VALID KECERDASAN EMOSIONAL**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103.8611	39.094	-.208	.636
VAR00002	104.3611	34.923	.392	.596
VAR00003	103.8333	36.714	.173	.616
VAR00004	105.1111	37.473	.046	.626
VAR00005	103.8056	37.933	-.011	.631
VAR00006	104.0278	32.656	.519	.575

VAR00007	104.2778	35.578	.211	.612
VAR00008	104.4722	35.856	.313	.605
VAR00009	103.3333	35.771	.406	.601
VAR00010	103.5556	34.025	.402	.591
VAR00011	103.9722	37.285	.129	.619
VAR00012	103.9167	36.421	.156	.617
VAR00013	104.0833	40.193	-.308	.652
VAR00014	103.8333	36.086	.179	.615
VAR00015	103.8611	38.180	-.039	.632
VAR00016	103.5833	33.621	.481	.584
VAR00017	103.8611	36.694	.161	.616
VAR00018	104.5556	36.483	.216	.612
VAR00019	103.8056	36.504	.259	.610
VAR00020	104.1667	36.200	.270	.609
VAR00021	103.5278	36.542	.182	.615
VAR00022	104.0000	34.971	.274	.604
VAR00023	103.7778	37.549	.096	.621
VAR00024	104.3333	35.371	.156	.620
VAR00025	104.3333	39.029	-.144	.645
VAR00026	104.3889	37.959	-.025	.634
VAR00027	103.7222	38.606	-.096	.634
VAR00028	104.4167	35.393	.319	.603
VAR00029	103.9722	38.828	-.135	.635
VAR00030	104.6944	35.190	.214	.611
VAR00031	103.8889	38.844	-.145	.634
VAR00032	104.6111	36.644	.225	.612
VAR00033	103.8889	36.444	.318	.608
VAR00034	103.6944	33.990	.449	.588
VAR00035	104.0556	36.740	.155	.617
VAR00036	104.3889	36.016	.155	.618



## **HASIL VALID KECERDASAN EMOSIONAL**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	88.3611	80.294	.400	.818
VAR00002	87.8333	80.486	.358	.819
VAR00003	88.4167	77.507	.358	.820
VAR00004	87.5278	81.856	.301	.821
VAR00005	88.0278	77.571	.478	.814
VAR00006	88.1944	79.818	.311	.821
VAR00007	88.5278	81.399	.314	.821
VAR00008	87.3333	81.314	.439	.818
VAR00009	87.5556	78.654	.435	.816
VAR00010	87.7778	81.321	.360	.820
VAR00011	87.8056	79.533	.377	.818
VAR00012	87.7222	79.978	.329	.820
VAR00013	87.9167	79.564	.294	.822
VAR00014	87.5833	78.821	.450	.816
VAR00015	88.0556	79.654	.292	.822
VAR00016	88.5556	81.454	.342	.820
VAR00017	87.8056	81.590	.258	.822
VAR00018	88.1111	81.987	.263	.822
VAR00019	87.6667	80.286	.284	.822
VAR00020	87.9444	79.997	.301	.821
VAR00021	87.9167	81.221	.323	.820
VAR00022	88.2222	77.092	.388	.818
VAR00023	87.9167	79.850	.304	.821
VAR00024	88.4167	79.793	.436	.817
VAR00025	87.9722	79.971	.327	.820
VAR00026	88.6944	80.218	.263	.823
VAR00027	87.8889	82.159	.375	.820

VAR00028	87.7778	80.463	.302	.821
VAR00029	87.8611	80.809	.274	.822
VAR00030	88.4167	78.993	.354	.819

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan_Emosional <sup>b</sup>	.	r

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pendidikan

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.338	.319	7.55804

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan\_Emosional

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	993.676	1	993.676	17.395	.000 <sup>b</sup>
Residual	1942.213	34	57.124		
Total	2935.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan\_Emosional

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40.339	12.225		3.300	.002
Kecerdasan_Emosional	.623	.149	.582	4.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pendidikan

## 2. KINERJA TENAGA KEPENIDIKAN

### HASI UJI **TIDAK VALID** KINERJA TENAGA KEPENIDIKAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	36

Item-Total Statistics

	Item Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.8889	45.644	.091	.681
VAR00002	100.8333	42.771	.387	.662
VAR00003	101.3333	46.800	-.086	.697
VAR00004	101.6111	41.730	.424	.657
VAR00005	101.3889	46.873	-.095	.691
VAR00006	101.9722	43.971	.237	.673
VAR00007	101.5833	45.107	.101	.682
VAR00008	101.7222	41.863	.594	.652
VAR00009	101.0556	44.968	.175	.677
VAR00010	101.7778	43.035	.280	.669
VAR00011	101.3333	46.000	.023	.686
VAR00012	101.6111	42.987	.241	.672
VAR00013	101.6667	47.486	-.160	.699
VAR00014	102.0278	45.228	.066	.686
VAR00015	101.1667	47.000	-.109	.693
VAR00016	101.3611	42.523	.440	.659
VAR00017	101.0000	44.400	.274	.672
VAR00018	101.7222	44.892	.095	.684
VAR00019	101.1944	45.704	.044	.685
VAR00020	101.6111	43.216	.288	.669
VAR00021	101.3889	45.730	.099	.681
VAR00022	101.4167	44.421	.266	.672
VAR00023	101.1944	47.647	-.236	.695
VAR00024	101.1944	42.904	.385	.663
VAR00025	100.8333	45.229	.126	.680

VAR00026	100.9444	43.825	.195	.676
VAR00027	101.2778	45.635	.047	.686
VAR00028	101.2778	41.692	.478	.655
VAR00029	101.2222	43.206	.331	.666
VAR00030	101.5000	43.229	.404	.664
VAR00031	101.0556	47.311	-.137	.699
VAR00032	101.6389	42.923	.407	.662
VAR00033	101.1389	42.866	.312	.667
VAR00034	101.0833	42.079	.404	.659
VAR00035	101.3333	43.714	.173	.678
VAR00036	101.3889	41.330	.394	.658

### **HASI UJI VALID KINERJA TENAGA KEPENIDIKAN**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78.0833	68.250	.371	.828
VAR00002	78.7778	67.721	.388	.828
VAR00003	79.1389	68.866	.353	.829
VAR00004	78.6667	69.486	.277	.831
VAR00005	78.8889	66.330	.715	.819
VAR00006	78.0556	69.940	.290	.831
VAR00007	78.4444	67.854	.299	.832
VAR00008	78.2778	68.835	.279	.832
VAR00009	78.5278	67.228	.298	.833
VAR00010	79.3611	68.009	.369	.828
VAR00011	78.4444	66.483	.546	.822
VAR00012	78.1667	70.543	.282	.831
VAR00013	78.8056	67.647	.350	.829
VAR00014	78.7778	68.349	.359	.829
VAR00015	78.5556	70.825	.256	.832

VAR00016	78.5833	70.593	.272	.831
VAR00017	78.3611	68.466	.413	.827
VAR00018	78.3889	68.644	.306	.831
VAR00019	78.1111	67.244	.411	.827
VAR00020	77.9444	70.454	.255	.832
VAR00021	78.4444	67.283	.472	.825
VAR00022	78.3889	69.844	.265	.832
VAR00023	78.6667	69.029	.416	.827
VAR00024	78.8056	67.761	.512	.824
VAR00025	78.3056	67.533	.413	.827
VAR00026	78.2500	67.507	.422	.826
VAR00027	78.4722	68.656	.251	.834
VAR00028	78.5556	67.225	.365	.829

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan_Emosional <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pendidikan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.338	.319	7.55804

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan\_Emosional

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	993.676	1	993.676	17.395	.000 <sup>b</sup>
Residual	1942.213	34	57.124		
Total	2935.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan\_Emosional

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40.339	12.225		3.300	.002
Kecerdasan_Emosional	.623	.149	.582	4.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pendidikan

**Model Summary**

Model	R	R Square	F	Sig.
1	.582 <sup>a</sup>	.338	17.395	.000 <sup>b</sup>

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan\_Emosional

## **Lampiran II : Format Angket Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja**

### **Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab. Majene.**

#### **Format Angket Kecerdasan Emosional dan Kinerja Tenaga Kependidikan**

Nama : .....

Jabatan : .....

#### **A. Pendahuluan**

Demi keabsahan dan Keakuratan penelitian ini, maka sangat diharapkan kepada responden dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam angket/ kuesioner ini.

#### **B. Petunjuk Khusus**

1. Sebelum anda memberikan jawaban terhadap beberapa pernyataan di bawah ini.

Tulislah terlebih dahulu identitas anda dengan benar.

2. Berikan tanda centang (✓) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia!

Adapun keterangan alternatif jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

3. Diharapkan dalam menjawab angket ini anda menjawab dengan sejujurnya.
4. Atas kesediaan dan partisipasinya di ucapkan banyak terima kasih.

**\*\*\* SELAMAT MENGERJAKAN \*\*\***

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>I</b>	<b>Kecerdasan Emosional</b>				
1	Saya pintar mengendalikan emosi ketika saya marah				
2	Saya kehilangan kontrol ketika perasaan saya tidak menentu				
3	Saya mampu menenangkan diri sendiri ketika emosi saya tidak stabil				
4	Saya selalu gelisah ketika ada permasalahan yang mengganggu pikiran				
5	Saya mampu mengontrol perlakuan saya terhadap orang lain ketika saya tidak menyukainya				
6	Saya bertindak sesuai dengan apa yang saya rasakan meskipun itu menyakiti perasaan orang lain				
7	Saya dapat melihat rasa sakit orang lain meskipun mereka tidak menunjukkannya				
8	Saya tidak mampu mengetahui perasaan orang lain ketika mereka tidak membicarakannya				
9	Saya berteman dengan rekan kerja saya tanpa membedakan latar belakang seseorang				
10	Saya hanya berteman dengan rekan kerja yang mempunyai prestasi yang baik				
11	Ketika saya marah saya tahu dengan tepat apa yang saya lakukan				
12	Saya tidak mampu mengendalikan amarah saya				
13	Saya dapat mengungkapkan emosi saya tanpa menyebabkan orang lain sakit hati				
14	Saya selalu ingin mengamuk ketika saya sedang marah				
15	Saya pintar mengucapkan kata-kata yang sopan meskipun saya sedang kesal				
16	Ketika saya sedang kesal saya selalu mengucapkan kata-kata yang kasar				
17	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan				
18	Saya terkadang membuat kesalahan terhadap tugas yang dikerjakan				
19	Saya selalu memfokuskan keberhasilan terhadap tugas				



	yang diberikan				
20	Terkadang tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaan, saya abaikan				
21	Saya dengan senang hati menerima kritikan dari orang lain selama hal tersebut membangun kepribadian saya				
22	Saya tidak suka seseorang memberikan kritikan terhadap diri saya				
23	Saya menerima pendapat dari orang lain tanpa memandang satus orang tersebut				
24	Saya hanya menerima pendapat orang lain sesuai dengan pendapat saya				
25	Saya dapat merasakan suasana hati orang lain ketika saya melihat tingkah lakunya				
26	Saya kurang peka terhadap apa yang orang lain rasakan sebelum mereka mengungkapkannya				
27	Saya senang mendengarkan curahan hati rekan kerja saya				
28	Saya kurang tertarik dengan masalah yang dialami orang lain				
29	Saya mudah berinteraksi dengan teman baru dikantor				
30	Terkadang saya merasa malu mengeluarkan pendapat didepan orang yang lebih tua dari saya				
31	Saya mudah bergaul dan bekerja sama dengan teman sebaya saya				
32	Terkadang saya merasa tidak percaya diri ketika menegur teman sebaya saya				
33	Saya selalu membantu rekan kerja yang sedang kesusahan				
34	Saya hanya peduli dengan diri sendiri				
35	Saya senang menghibur rekan kerja yang sedang risau				
36	Saya tidak tahu cara menenangkan orang yang sedang kesusahan				
<b>II</b>	<b>Kinerja Tenaga Kependidikan</b>				
37	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang bermutu sesuai dengan karakteristik sekolah				
38	Saya hanya asal bekerja tanpa memperdulikan kualitas				
39	Hasil pelajaran adalah hal paling penting dalam suatu sekolah				
40	Sekolah tempat saya bekerja mengacuhkan tingkat kualitas output yang dihasilkan				
41	Saya selalu menyesuaikan kuantitas pekerjaan dengan kebutuhan sekolah				
42	Saya kurang tahu memprediksikan kebutuhan dengan				

	kuantitas yang diinginkan				
43	Sekolah tempat saya bekerja menyesuaikan kualitas dengan kuantitas output yang dihasilkan				
44	Sekolah tempat saya bekerja hanya peduli dengan kuantitas output yang dihasilkan				
45	Saya selalu mengasah pengetahuan saya mengenai tugas yang saya emban				
46	Saya merasa puas dengan pengetahuan yang saya punya tentang pekerjaan saya				
47	Saya ahli dalam pekerjaan yang saya emban				
48	Saya memiliki pengetahuan yang kurang tentang pekerjaan saya				
49	Saya selalu mengerjakan tugas tanpa arahan dari atasan				
50	Saya hanya mengerjakan tugas yang diperintahkan atasan				
51	Saya selalu rajin bekerja meskipun tidak mendapatkan pengawasan				
52	Saya biasanya bekerja saat diawasi oleh atasan				
53	Saya selalu bertanggung jawab ketika saya menimbulkan masalah				
54	Saya mengadu kepada atasan saat terjadi masalah				
55	Saya selalu memberikan solusi ketika ada masalah di sekolah				
56	Saya malas terlibat dalam masalah yang timbul sekolah				
57	Saya memiliki sikap cepat tanggap ketika mendapat instruksi dari atasan				
58	Saya lambat dalam menerima informasi dari atasan				
59	Saya selalu menyesuaikan pekerjaan dengan apa yang diinstruksikan				
60	Hasil pekerjaan saya selalu bertolak belakang dengan instruksi dari atasan				
61	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi				
62	Bekerja membuat hidup saya terasa menyusahkan				
63	Saya selalu tertantang dengan pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru				
64	Saya kurang tertarik dengan segala macam pekerjaan				
65	Saya selalu antusias dalam melaksanakan tugas				
66	Tugas dalam organisasi memberatkan bagi saya				
67	Saya selalu tenang mengerjakan tugas meskipun tugas itu sangat banyak				
68	Saya merasa malas ketika mendapat tugas menumpuk				
69	Saya selalu datang tepat waktu				

70	Saya sering terlambat masuk kerja				
71	Saya selalu hadir saat hari kerja				
72	Saya hanya hadir ketika jam kerja saya				

**Lampiran III: Foto di Tempat Penelitian SMP Negeri 4 Sendana kab. Majene**

**Gambar SMP Negeri 4 Sendana Kab.Majene dari Depan**



**Gambar Ruangan Kepala Sekolah**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
 MAKASSAR



**Gambar Pada Saat Pengisian Angket**



**Gambar Lapangan Basket dan Volly SMP Negeri 4 Sendana Kab.Majene**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
**JURUSAN MANEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 868720, Fax. (0411) 864923  
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo No.36, Samata-Gowa ■ Tlp./Fax. (0411) 882682

NO : 108 /MPI/IV/2016  
Lampiran :  
HAL : **Pemohonan Pengesahan Judul Skripsi  
Dan Penetapan Pembimbing**

Samata-Gowa, 19 April 2016

Kepada Yang Terhormat  
**Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**  
**UIN Alauddin Makassar**  
Di  
Makassar

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, menerangkan bahwa :

N a m a	: Nirwana
N I M	: 20300113075
Semester	: VI
Fak/Jur	: Tarbiyah dan Keguruan
Jur/Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat/No.HP	: Makassar

Telah mengajukan Judul Skripsi:

**"Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Peningkatan Motivasi Kinerja Pegawai di SMPN 21 Makassar"**

Untuk selanjutnya disahkan dan ditetapkan pembimbing sebagai berikut:

**Pembimbing I :Drs. Muh. Yusuf Hidayat, M.Pd.**


**Pembimbing II :Ahmad Aff, S.Ag., M.Si.**

Demikian permohonan ini dan atas perkenaanannya diucapkan terima kasih.

Disahkan oleh:  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Wassalam  
Ketua Jurusan MPI,

  
**Dr. Muliono Damopolii, M.Ag.**  
NIP: 19641110 199203 1 005

  
**Drs. Baharuddin, M.M.**  
NIP: 19661225 199403 1 002

Catatan  
Fotocopi 1 Arsip untuk Jurusan

@ZulC:\Users\MPI\Dropbox\MPI\Persuratan\Skrripsi\Pengesahan Judul Dan Pembimbing.DOCX



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR 192 TAHUN 2016**

**TENTANG**

**PEMBIMBING PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

**Membaca** : Surat dari Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Nomor: 108/MPL/IV/2016 tanggal 14 April 2016 tentang Permohonan Pengesahan Judul Skripsi dan Penetapan Dosen Pembimbing Mahasiswa:

**Nama : Nirwana**

**NIM : 20300113075 dengan judul:**

**“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Peningkatan Motivasi Kinerja Pegawai di SMPN 21 Makassar”**

**Menimbang** : a. Bahwa untuk membantu penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa.

b. Bahwa mereka yang ditetapkan dalam keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas sebagai Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa tersebut.

**Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;  
3. Keputusan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar;  
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 jo No. 85/2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;  
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;  
6. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 032/U/1996 tentang Kriteria Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi untuk Program Sarjana;  
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 129 C Tahun 2013 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;  
8. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 53 Tahun 2016 tentang Pembetulan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2016/2017 .



- Memperhatikan** : Hasil Rapat Pimpinan dan Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tanggal 14 Februari 2011 tentang Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa.
- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN TENTANG DOSEN PEMBIMBING PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA**
- Pertama** : Mengangkat/menunjuk saudara:
1. Drs. Muhammad Yusuf Hidayat, M.Pd. : Pembimbing I
  2. Ahmad Afif, S.Ag., M.Si. : Pembimbing II
- Kedua** : Tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan dalam segi metodologi, isi, dan teknis penulisan sampai selesai dan mahasiswa tersebut lulus dalam ujian;
- Ketiga** : Segala biaya yang berkaitan dengan penerbitan keputusan ini dibebankan kepada anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2016;
- Keempat** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan apabila terdapat kekeliruan/kesalahan di dalam penetapannya akan diadakan perubahan/perbaikan sebagaimana mestinya;
- Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata

Pada tanggal : April 2016



Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.  
NIP: 19730120 200312 1 001

**Tembusan:**

1. Rektor UIN Alauddin Makassar;
2. Subbag Akademik, Kemahasiswaan, dan Alumni Fakultas Tarbiyah dan Keguruan;
3. Pertinggal.





**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR: 2002 TAHUN 2017  
TENTANG  
NARASUMBER SEMINAR DAN BIMBINGAN DRAFT SKRIPSI MAHASISWA**

---

**DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

- Membaca** : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Nomor: 1192 Tahun 2016, tanggal 28 April 2016 tentang Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa:
- Nama** : Nirwana  
**NIM** : 20300113075 dengan judul:
- “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMPN 4 Sendana Kab.Majene Profensi Sulawesi Barat”**
- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan seminar dan bimbingan draft skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan Narasumber seminar.
- b. Bahwa mereka yang ditetapkan dalam keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas sebagai Narasumber seminar tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar;
4. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2013 jo No. 85/2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar.
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 032/U/1996 tentang Kriteria Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi untuk Program Sarjana;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;

8. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 260.A Tahun 2016 tentang Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2016/2017.
9. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017

**Memperhatikan** : Hasil rapat Pimpinan dan Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tanggal 10 Oktober 2012 tentang Pelaksanaan Seminar dan Bimbingan Draft Skripsi Mahasiswa

**Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN TENTANG NARASUMBER SEMINAR DAN BIMBINGAN DRAFT SKRIPSI MAHASISWA

**Pertama** : Mengangkat/menunjuk saudara:

a. Drs. Muhammad Yusuf Hidayat, M.Pd. : Narasumber I

b. Ahmad Afif, S.Ag., M.Si. : Narasumber II

**Kedua** : Tugas Narasumber adalah memberikan bimbingan dalam segi metodologi, isi dan teknis penyusunan draft skripsi mahasiswa.

**Ketiga** : Segala biaya yang berkaitan dengan penerbitan keputusan ini dibebankan kepada anggaran DIPA BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017;

**Keempat** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan apabila terdapat kekeliruan/kesalahan di dalam penetapannya akan diadakan perubahan/perbaikan sebagaimana mestinya;

**Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata

Pada tanggal : 17 September 2017

Dekan, //

  
Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.  
NIP: 19730120 200312 1 001

**Tembusan:**

1. Rektor UIN Alauddin Makassar;
2. Subbag. Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Tarbiyah dan Keguruan;
3. Peringgal





KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR : 2410 TAHUN 2017

TENTANG  
DEWAN PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca** : Surat Keterangan Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, menyatakan bahwa Mahasiswa (i) a.n. **Nirwana**, NIM: **20300113075**, sudah layak menempuh Ujian Akhir Program Studi (Komprehensif)
- Menimbang** : a. Untuk melaksanakan Ujian Komprehensif tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Dewan Penguji.  
b. Mereka yang namanya tersebut dalam Keputusan ini dipandang cakap melaksanakan ujian tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;  
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;  
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 jo. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;  
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;  
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 203 Tahun 2017 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2017/2018.

**MEMUTUSKAN**

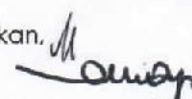
- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR TENTANG DEWAN PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF MAHASISWA**

KETUA : **Drs. Baharuddin, MM.**  
SEKRETARIS : **Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.**

NO	NAMA PENGUJI	MATA UJIAN	KOMPONEN
1	Dr. Hj. Mahirah B, M.Pd.	Dirasah Islamiyah	MKDU
2	Dr. Muljono Damopolii, M.Ag.	Ilmu Pendidikan Islam	MKDK
3	Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.	Manajemen Pendidikan Islam	MKK

- Pertama** : Mengangkat Dewan Penguji tersebut di atas dengan tugas sebagai berikut:  
Dewan Penguji bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan Ujian Komprehensif sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
- Kedua** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada anggaran belanja DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017.
- Ketiga** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, dan bila ada kekeliruan akan diperbaiki seperlunya.

Ditetapkan di : Samata – Gowa  
Pada tanggal : 24 Oktober 2017

Dekan,   
**Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.**  
NIP: 19730120 200312 1 001

**Tembusan :**

1. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata (Sebagai Laporan);
2. Para Dekan Fakultas dalam Lingkup UIN Alauddin Makassar.





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Jalan Sultan Alauddin No. 36 Telepon 0411-841879, Fax 864923 Samata-Gowa

UJIAN AKHIR PROGRAM STUDI

PENDAFTARAN : Komprehensif  
NOMOR : 2410 Tahun 2017  
TANGGAL : 24 Oktober 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam menetapkan bahwa:

Nama : Nirwana  
Nim : 20300113075  
Jurusan : MPI

Program Studi : Strata Satu (S1)  
IPK : 3.46

NO	PENGUJI	MATA UJIAN	UJIAN KE .....	NILAI		TGL UJIAN	T. TANGAN PENGUJI
				Angka	Huruf		
1.	Dr. Hj. Mahirah, M.Pd.	Dirasah Islamiyah	I	3.	Tiga	9/11-2017	

Mahasiswa tersebut telah memenuhi syarat untuk mengikuti Ujian Munaqasyah



Samata, ..... 2017  
Ketua Jurusan,

Drs. Baharuddin, M.M.  
NIP. 19661225 199403 01 002

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**  
*Jalan Sultan Alauddin No. 36 Telepon 0411-841879, Fax 864923 Samata-Gowa*


UJIAN AKHIR PROGRAM STUDI

PENDAFTARAN : Komprehensif  
NOMOR : 2410 Tahun 2017  
TANGGAL : 24 Oktober 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam menetapkan bahwa:

Nama : Nirwana  
Nim : 20300113075  
Jurusan : MPI

Program Studi : Strata Satu (S1)  
IPK : 3.46

NO	PENGUJI	MATA UJIAN	UJIAN KE .I...	NILAI		TGL UJIAN	T.TANGAN PENGUJI
				Angka	Huruf		
1.	Dr. Mujiono Damopolii, M.Ag.	Ilmu Pendidikan Islam	16-8-2017	3,5		16-8-2017	

Mahasiswa tersebut telah memenuhi syarat untuk mengikuti Ujian Munaqasyah



Samata, ..... 2017  
Ketua Jurusan,

  
Drs. Baharuddin, M.M.  
NIP. 19661225 199403 01 002





**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 868720, Fax. (0411) 864923  
 Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo No.36, Samata-Gowa ■ Tlp./Fax. (0411) 882682

**FORMULIR PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI**

NOMOR :1331/MPI/2019

Nama Lengkap	: Nirwana
Tempat Tanggal Lahir	: Seppong, 31 Desember 1994
Alamat	: Samata
Suku Bangsa	: Mandar
NIM	: 20300113075
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Jenis Kelamin	: Perempuan
Judul Skripsi	: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP negeri 4 Sendana Kabupaten Majene
Nomor Sertifikat KKN	: 594/LP2M-UIN/VI/2017
Nomor Sertifikat FIKIH	: 1033/PIBA,CBP/2013
Bukti Pembayaran SPP	: I-XIII
Nomor SK Pembimbing	: 108 Tanggal 14 April 2016
IPK Sementara	: 3,36
Tgl. Persetujuan Pembimbing	: 12 Februari 2018
Dosen Penguji	
Penanggu Jawab	: Dr. H. Marjuni, M.Pd.I
Ketua	: Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.
Sekretaris	: Sri Sulastri, S.Si., M.Si.
Penguji	: 1. Dr. Baharuddin, M.M. 2. Wahyuni Ismail, S.Ag., M.Si., Ph.D.
Pembimbing	: 1. Drs. Muh. Yusuf Hidayat, M.Pd 2. Ahmad Afif, S.Ag., M.Pd
U.A.P.S (Komprehensif)	:
Dirasah Islamiyah	Dosen : Dr. Hj. Mahirah B, M.Pd. Lulus Tgl 9 September 2017
Ilmu Pendidikan Islam	Dosen : Dr. Muljono Damopolii, M.Ag. Lulus Tgl 16 Agustus 2019
Metode Peng. PPUI	Dosen : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd. Lulus Tgl 18 Januari 2017

Samata, 29 Agustus 2019

Disetujui Oleh :

Ketua Jurusan

Dr. Baharuddin, M.M.

NIP. 19661225-199403 1 002

Mahasiswa.....

Nirwana

NIM. 20300113075

Mengetahui,

An. Dekan

Wakil Dekan Bid. Akademik

Dr. Muljono Damopolii, M.Ag.





**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR: 2665 TAHUN 2019  
TENTANG  
PANITIA UJIAN/DEWAN MUNAQISY SKRIPSI**

**DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR SETELAH:**

- Membaca** : Lembaran Persetujuan Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar a.n. **Nirwana**, NIM **20300113075**, dengan judul: **"Pengaruh Kecerdasan Emonisional terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Negeri Sendana Kabupaten Majene"**
- Tertanggal **12 Februari 2018** yang menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang Munaqasyah.
- Menimbang** : a. Bahwa untuk melaksanakan ujian skripsi dalam rangka penyelesaian studi mahasiswa tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Panitia/ Dewan Munaqisy.  
b. Bahwa mereka yang tersebut namanya dalam Keputusan ini dipandang cakap untuk melaksanakan tugas ujian/munqasyah skripsi tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;  
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;  
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama RI. Nomor 25 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;  
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;  
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 202.B Tahun 2019 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2019/2020;  
8. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2019.

**MEMUTUSKAN**

- Pertama** : Mengangkat Panitia Ujian/Dewan Munaqisy Skripsi Saudara:  
**Nirwana**, NIM: **20300113075**;
- Kedua** : Panitia Ujian/Dewan Munaqisy bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan ujian terhadap mahasiswa tersebut;
- Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2019 sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku;
- Keempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan/kesalahan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya;
- Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Gowa  
Pada tanggal : 26 Agustus 2019

Dekan,

Dr. H. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.  
NIP 197810112005011006

**LAMPIRAN:** **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR**  
**NOMOR: 2665 TAHUN 2019**

**TENTANG**

**PANITIA UJIAN/DEWAN MUNAQISY SKRIPSI**

A.n. Saudara/i **Nirwana**, NIM **20300113075**;

**Penanggung Jawab** : Dr. H. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.

**Ketua** : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.

**Sekretaris** : Sri Sulasteri, S.Si., M.Si.

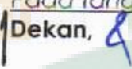
**Munqisy I** : Dr. Baharuddin, M.M.


**Munqisy II** : Wahyuni Ismail, M.Si., Ph.D.

**Pembimbing I** : Drs. Muh. Yusuf Hidayat, M.Pd.

**Pembimbing II** : Ahmad Afif, S.Ag., M.Si.

**Pelaksana** : Relly Afrizal

Ditetapkan di : Gowa  
Pada tanggal : 26 Agustus 2019  
Dekan, 

  
Dr. H. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.  
NIP 197810112005011006

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



I

1. Nama Mahasiswa/NIM/Jurusan	: Nurwana / 20300113075 / MPI
2. Tempat/Tgl. Lahir/Jenis Kelamin	: Sepren, 31 Desember 1999 / Perempuan
3. Hari/Tanggal Munaqasyah	: Senin 2 September 2019
4. Judul Skripsi	: Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Sendana Kab. Majene
5. Ketua/Sekretaris Sidang	: Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.
6. Pembimbing/Penguji	: 1. Drs. Yusuf Hidayat, M. Pd. 2. Ahmad Arief, S.Ag., M. Si.
7. Penguji	: 1. Dr. Baharuddin, M.M. 2. Wahyuni Ismail, S.Ag., M.Si., Ph.D

II

Hasil Ujian (Lingkari salah satunya yang sesuai)

a. Lulus tanpa perbaikan  
☒ b. Lulus dengan perbaikan  
 c. Belum lulus dengan perbaikan tanpa ujian ulang  
 d. Belum lulus, perbaikan dan ujian ulang

III

**NILAI UJIAN:**

	Bahasa	Isi	Metode	Penguasaan	Rerata	Tanda Tangan
Ketua Sidang						
Sekretaris Sidang						
Penguji I					3,75	
Penguji II					3,75	
Pembimbing I/Penguji					3,5	
Pembimbing II/Penguji					3,85	
				Nilai Akhir	3,77	
IPK(S) : — = —						
IPK = $\frac{\sum SksN}{\sum Sks}$ = — = —						

IV

**PERNYATAAN YUDISIUM**

Pada hari ini Senin tanggal 2 bulan September tahun 2019 pukul 10.30 Saya, pimpinan sidang munaqasyah atas nama Dekan FTK menyatakan bahwa Saudara Nurwana NIM 20300113075 telah menempuh ujian munaqasyah dan dinyatakan lulus dengan nilai rata-rata —. Selanjutnya, Saudara dinyatakan berhak menambah gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) di belakang nama Saudara.

Gowa, 2 September 2019.  
 Pimpinan Sidang

V

**SURAT PERNYATAAN**

Pada hari ini Senin Tgl. 02 Bulan September tahun 2019, Saya nyatakan bahwa segala berkenaan dengan : **a. Perbaikan skripsi; b. Ujian ulang; Penjilidan Skripsi dan d. Penyerahan skripsi ke Fakultas.** Saya akan selesaikan dalam jangka waktu — bulan/hari (Tidak lebih dari satu bulan). Segala resiko yang timbul akibat keterlambatan adalah di luar tanggung jawab Pembimbing, Penguji, dan Fakultas, dan karena itu konsekuensinya akan saya tanggung sendiri, termasuk menyeter 5 buah buku judul berbeda ke Prodi sesuai pasal 66 ayat 8 Pedoman Edukasi (SK Rektor UINAM No. 200 Tahun 2016).

Gowa, 2 September 2019.  
 Memberi Pernyataan,

Nama Mahasiswa: Nurwana

Tanda tangan: 

Keterangan Surat Pernyataan: Lingkari poin c dan d. Pada poin a dan b dilingkari salah satu atau keduanya sesuai kriteria kelulusan tersebut di atas (Kotak II). Yang dilingkari, dibacakan oleh mahasiswa.

VI

Perbaikan:

Keterangan Tambahan: Alamat Mahasiswa

Alamat Makassar : Jl. Yasin Lumpo Kode Pos —  
 : No. Tlp./Hp. 081 209 190 194 / e-mail: —  
 Alamat daerah asal : Jl. Poros Majene - Mamuju Kota/Kampung Majene Propinsi Sulawesi Barat  
 Kab. Majene Kec. Tamboora'do Sendana Desa/Kelurahan Sepren  
 RW/RT 003/001 Kode Pos — No. Tlp./Hp. 081 209 190 194

Kotak No. 1 dan alamat Mahasiswa diisi oleh mahasiswa yang bersangkutan sebelum ujian berlangsung. Berita Acara dicopi dan diserahkan kepada penguji serta ke prodi dan fakultas (Bag. Akademik) bersama skripsi yang telah dijilid, dan setelah keterangan hasil perbaikan (pada kotak No. V) ditandatangani oleh tim penguji.





KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR: ~~2562~~ TAHUN 2019

TENTANG

PANITIA/DEWAN PENGUJI KUALIFIKASI HASIL PENELITIAN SKRIPSI

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR SETELAH:

**Membaca** : Lembaran Persetujuan Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar a.n. **Nirwana**, NIM **20300113075**, dengan judul:  
**"Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP negeri 4 Sendana Kab. Majene"**

Tertanggal **21 Agustus 2019** yang menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke Ujian Kualifikasi Hasil Penelitian skripsi.

**Menimbang** : a. Bahwa untuk melaksanakan ujian kualifikasi hasil penelitian skripsi dalam rangka penyelesaian studi mahasiswa tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Panitia/ Dewan Penguji.  
b. Bahwa mereka yang tersebut namanya dalam Keputusan ini dipandang cakap untuk melaksanakan tugas ujian kualifikasi hasil penelitian skripsi tersebut.

**Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang *Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi*;  
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;  
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;  
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;  
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;  
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 202 B Tahun 2019 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2019/2020.  
8. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2018

MEMUTUSKAN

**Pertama** : Mengangkat Panitia/Dewan Penguji Kualifikasi Hasil Penelitian Skripsi Saudara:  
**Nirwana**, NIM: **20300113075**;  
**Kedua** : Panitia/Dewan Penguji Kualifikasi Hasil Penelitian Skripsi bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan ujian terhadap mahasiswa tersebut;  
**Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2018 sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku;  
**Keempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan/kesalahan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya;  
**Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Gowa  
Pada tanggal : 26 Agustus 2019

Dekan,

Dr. H. A. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.  
NIP 197810112005011006

LAMPIRAN: KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR: ~~2562~~ TAHUN 2019

TENTANG

PANITIA/DEWAN PENGUJI KUALIFIKASI HASIL PENELITIAN SKRIPSI

A.n. Saudara/i **Nirwana**, NIM **20300113075**;

**Penanggung Jawab** : Dr. H. A. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.

**Ketua** : Drs. Muh. Yusuf Hidayat, M.Pd.

**Sekretaris** : Ahmad Afif, S.Ag., M.Si.

**Munaqisy I** : Dr. Baharuddin, M.M.

**Munaqisy II** : Wahyuni Ismail, S.Ag., M.Si., Ph.D.

**Pembimbing I** : Drs. Muh. Yusuf Hidayat, M.Pd.

**Pembimbing II** : Ahmad Afif, S.Ag., M.Si.

**Pelaksana** : Zulfikar Ar-Ranury, S.Kom.

Ditetapkan di : Gowa  
Pada tanggal : 26 Agustus 2019

Dekan, 



Dr. H. A. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.  
NIP 197810112005011006

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



BERITA ACARA DAN REKAP NILAI  
UJIAN KUALIFIKASI HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Pada hari ini ....kamis....., tanggal 29 bulan Agustus... tahun 2019, pukul 01:30 s.d. .... wita bertempat di Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar telah diadakan Ujian Kualifikasi Hasil Penelitian Skripsi bagi saudara/saudari\*:

Nama : Nirwana  
NIM : 20300113075  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan tim penilai:

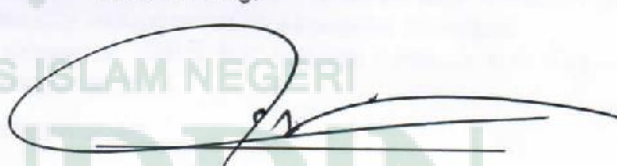
No	Dosen Penguji	Jabatan	Nilai	Tanda tangan
1.	Drs. Muh. Yusuf Hidayat, M.Pd.	Pembimbing I	<u>3,75</u>	1. 
2.	Ahmad Afif, S.Ag., M.Si.	Pembimbing II	<u>3,85</u>	2. 
3.	Dr. Baharuddin, M.M.	Penguji I	<u>3,75</u>	3. 
4.	Wahyuni Ismail, S.Ag., M.Si., Ph.D.	Penguji II	<u>3,65</u>	4. 
		Rata-Rata Nilai		

Hasil keputusan tim penilai Ujian Kualifikasi Hasil Penelitian Skripsi menyatakan: LULUS/TIDAK LULUS\*

Gowa, 29 Agustus 2019...

Ketua Jurusan,

Ketua Sidang,

Penilaian Seminar : Nilai Lulus > 2,76

A = 3,51 – 4,00

B = 3,01 – 3,50

C = 2,76 – 3,00

D = <2,75

Catatan Perbaikan:

1. ....

2. ....


UJIAN AKHIR PROGRAN STUDI

PENDAFTARAN : Komprehensif  
NOMOR : 2410 Tahun 2017  
TANGGAL : 24 Oktober 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam menetapkan bahwa:

Nama : Nirwana  
Nim : 20300113075  
Jurusan : MPI

Program Studi : Strata Satu (S1)  
IPK : 3.46

NO	PENGUJI	MATA UJIAN	UJIAN KE .. <i>Tipe</i>	NILAI		TGL UJIAN	T. TANGAN PENGUJI
				Angka	Huruf		
1.	Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.	Manajemen Pendidikan Islam	<i>Tipe</i>	3	B	18/1/2017	

Mahasiswa tersebut telah memenuhi syarat untuk mengikuti Ujian Munaqasyah



Samata, ..... 2017

Ketua Jurusan,

  
Drs. Baharuddin, M.M.  
NIP. 19661225 199403 01 002

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nirwana, lahir di Kab. Majene, Provinsi Sulawesi Barat Indonesia pada tanggal 31 Desember 1994. Merupakan buah hati pasangan Ayahanda Usman, dan Ibunda Darmi yang menjadi puteri Pertama dari empat bersaudara. Memulai pendidikan pada tahun 2001/2002 di SD Negeri 23 Inpres Seppong, Kec. Tammemo'do sendana, Kab. Majene, Provinsi Sulawesi Barat, Indonesia dan selesai pada tahun 2006/2007. kemudian melanjutkan jenjang pendidikan di tingkat SMP Negeri 4 Sendana dan selesai pada tahun 2009/ 2010. Ditahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di tingkat SMP Negeri 4 Sendana dan menyelesaikannya pada tahun 2013.

Pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di tingkat Strata Satu di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan menyelesaikan studi tersebut pada Tahun 2019.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
MAKASSAR